1. NOMBRE DEL PROYECTO:

- Desarrollo integral de las competencias y bienestar laboral del talento humano de la Gobernación del Valle del Cauca

2. CODIFICACIÓN DEL PROYECTO Y RELACIÓN CON LA ESTRUCTURA DEL PLAN

Código PI:	PI43 - 102591
Código BPIN:	BPIN 2024003760179
Centro Gestor / Dependencia:	1148 – Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Sector PDD:	43 – Gobierno Territorial
Programa PDD:	45 – Un Gobierno Más Moderno y Transparente
Subprograma PDD:	4501004 – Gobierno al Alcance de Todos
Meta de Resultado PDD:	45010 - Conservar por encima de 97 puntos el índice de desempeño departamental de talento humano de la gobernación del Valle del Cauca
Metas de Producto PDD:	MP4501004394599037- Actualizar un Sistema de Gestión de la Política de gestión estratégica del talento humano en la gobernación del Valle del Cauca, anualmente
	MP4501004204599030 Capacitar 1080 servidores públicos de la gobernación del Valle del Cauca, anualmente
	MP4501004384599037 Actualizar 1 sistema de gestión de la política gestión del conocimiento en la gobernación del Valle del Cauca
Área Funcional:	4345010040100000

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

3.1 Definición del Problema central - Descripción de la situación existente con respecto al problema

La Gobernación del Valle del Cauca enfrenta desafíos relacionados que afectan directamente la productividad, el bienestar y la eficiencia de los servidores públicos, contratistas y ciudadanos: el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la capacitación continua y la gestión del conocimiento e innovación. Estas áreas, aunque distintas, son cruciales para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora del desempeño organizacional.

1. **Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** La implementación efectiva del **SG-SST** también enfrenta barreras críticas. La Gobernación ha visto dificultades para garantizar entornos laborales seguros, debido a la **escasez de recursos** y la **resistencia al cambio** entre los servidores en relación con las políticas de seguridad laboral. Esto no solo aumenta el riesgo de incidentes y enfermedades ocupacionales, sino que también compromete el cumplimiento de la normativa legal (Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019), exponiendo a la entidad a posibles sanciones y reduciendo la calidad del ambiente de trabajo.
2. **Capacitación:** La necesidad de capacitar a **1,080 servidores públicos** anualmente en competencias clave para su desempeño se enfrenta a desafíos como la **deserción**, la **resistencia al cambio** y la **falta de alineación** entre los programas formativos y las necesidades actuales del entorno público. Esto impide la actualización de los servidores y limita su capacidad de respuesta frente a los cambios tecnológicos y normativos, lo que impacta directamente la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos y la productividad institucional.
3. **Gestión del Conocimiento y la Innovación:** La falta de un **Sistema de gestión del conocimiento** actualizado ha creado una brecha en la administración y aprovechamiento del conocimiento, tanto tácito como explícito, producido por la Gobernación. Esto afecta la capacidad de la institución para adaptarse a las demandas del entorno, promover la innovación en sus procesos y ofrecer retroalimentación oportuna para la mejora continua de los servicios públicos. Actualmente, no se está maximizando el uso de la experiencia acumulada ni se está generando una cultura de análisis y aprendizaje organizacional que favorezca la innovación.

Por tanto, es crucial **mejorar la integración y efectividad** en la **seguridad y salud en el trabajo,** la **capacitación** y la **gestión del conocimiento y la innovación**. A pesar de las inversiones realizadas, las dificultades persistentes en estas áreas limitan la capacidad de la Gobernación para optimizar el uso del conocimiento, formar adecuadamente a su personal y garantizar entornos laborales seguros. Estos problemas afectan la calidad del

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

servicio público, la productividad y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.
Se requiere integrar estos tres aspectos en una estrategia que fortalezca la capacidad institucional a través de:

- **Mejora del SG-SST:** Optimizar el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** (SG-SST) para garantizar que las condiciones laborales cumplan con la normativa vigente. La mejora continua en esta área debe enfocarse en minimizar los riesgos laborales, proteger la salud de los servidores públicos y asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable.
- **Formación Continua:** Continuar con la implementación de programas de **capacitación continua y obligatoria** para 1,080 servidores públicos anualmente. Este enfoque debe centrarse en la promoción de habilidades relevantes para la innovación y la mejora del desempeño, asegurando que el personal esté debidamente preparado para enfrentar los desafíos actuales y futuros.
- **Actualización de GESCO+I:** Fortalecer la **Gestión del Conocimiento y la Innovación** mediante la actualización y optimización de los procesos y herramientas que permitan una gestión eficiente del conocimiento institucional, impulsando una cultura de aprendizaje continuo y adaptación a las nuevas demandas del entorno.

Integrar estos tres aspectos en una estrategia coordinada permitirá no solo mejorar el rendimiento y el bienestar de los servidores públicos, sino también avanzar en el cumplimiento de las metas de desarrollo institucional.

3.2 Magnitud actual del problema - indicadores de referencia

La **gestión del talento humano** ha adquirido una importancia crucial en las entidades públicas debido a los continuos cambios en el entorno social, económico, político, tecnológico e institucional. Estos cambios requieren políticas públicas modernas y adaptativas que respondan eficazmente a las necesidades emergentes del Estado. En este contexto, es fundamental que la Gobernación del Valle del Cauca integre tres aspectos clave: **Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, **Capacitación y Gestión del Conocimiento y la Innovación (GESCO+I)**, y para fortalecer su capacidad institucional.

1. **Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**: El **SG-SST** debe ser implementado y mejorado continuamente para garantizar condiciones laborales seguras y saludables. La normativa, establecida en el Decreto 1072 de 2015, exige una gestión rigurosa para prevenir riesgos, proteger la salud de los empleados y optimizar el ambiente laboral.
2. **Capacitación**: La formación continua y obligatoria para los servidores públicos es vital para el desarrollo de una cultura de innovación. La capacitación debe promover habilidades que respondan a los desafíos de la industria 4.0 y la revolución digital, preparando a los empleados para enfrentar nuevas competencias y adaptarse a la dinámica social emergente.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

3. **Gestión del Conocimiento y la Innovación (GESCO+I)**: La actualización y optimización de la GESCO+I son esenciales para fomentar una cultura de aprendizaje continuo y adaptación, lo que facilita la mejora de competencias y habilidades en los servidores públicos. La **capacitación continua** de 1,080 servidores anualmente debe enfocarse en el desarrollo de habilidades técnicas y profesionales, alineadas con las demandas actuales y futuras del entorno laboral.

Indicadores de Referencia

1. Seguridad y salud en el trabajo
   - Severidad de Accidentalidad: Mide la gravedad de los accidentes en el trabajo. Valor para 2023: 1.67.
   - Frecuencia de Accidentalidad: Número de accidentes por cada 100 trabajadores. Valor para 2023: 0.11.
   - Proporción de Accidentes Mortales: Porcentaje de accidentes laborales fatales. Valor para 2023: 0.
   - Prevalencia de Enfermedad Laboral: Casos de enfermedades laborales por cada 100,000 trabajadores. Valor para 2022-2023: 50 casos.
   - Incidencia de Enfermedad Laboral: Nuevos casos de enfermedades laborales por cada 100,000 trabajadores. Valor para 2023: 50 casos.
   - Ausentismo por Causa Médica: Tiempo perdido debido a enfermedades o accidentes laborales. Valor para 2023: 3,382 días.

2. Capacitación y Desarrollo
   - Número de Personas Capacitadas.
   - Horas de Capacitación por Empleado: Promedio de horas de capacitación recibidas por cada empleado en un periodo determinado.
   - Eficacia de la Capacitación: Evaluación del impacto de la capacitación en el desempeño laboral, generalmente medido a través de encuestas de satisfacción.

3. Gestión del Conocimiento
   - Participación en Comunidades de Práctica: Número de empleados que participan activamente en comunidades de práctica o grupos de conocimiento.

Impacto en la Calidad del Servicio

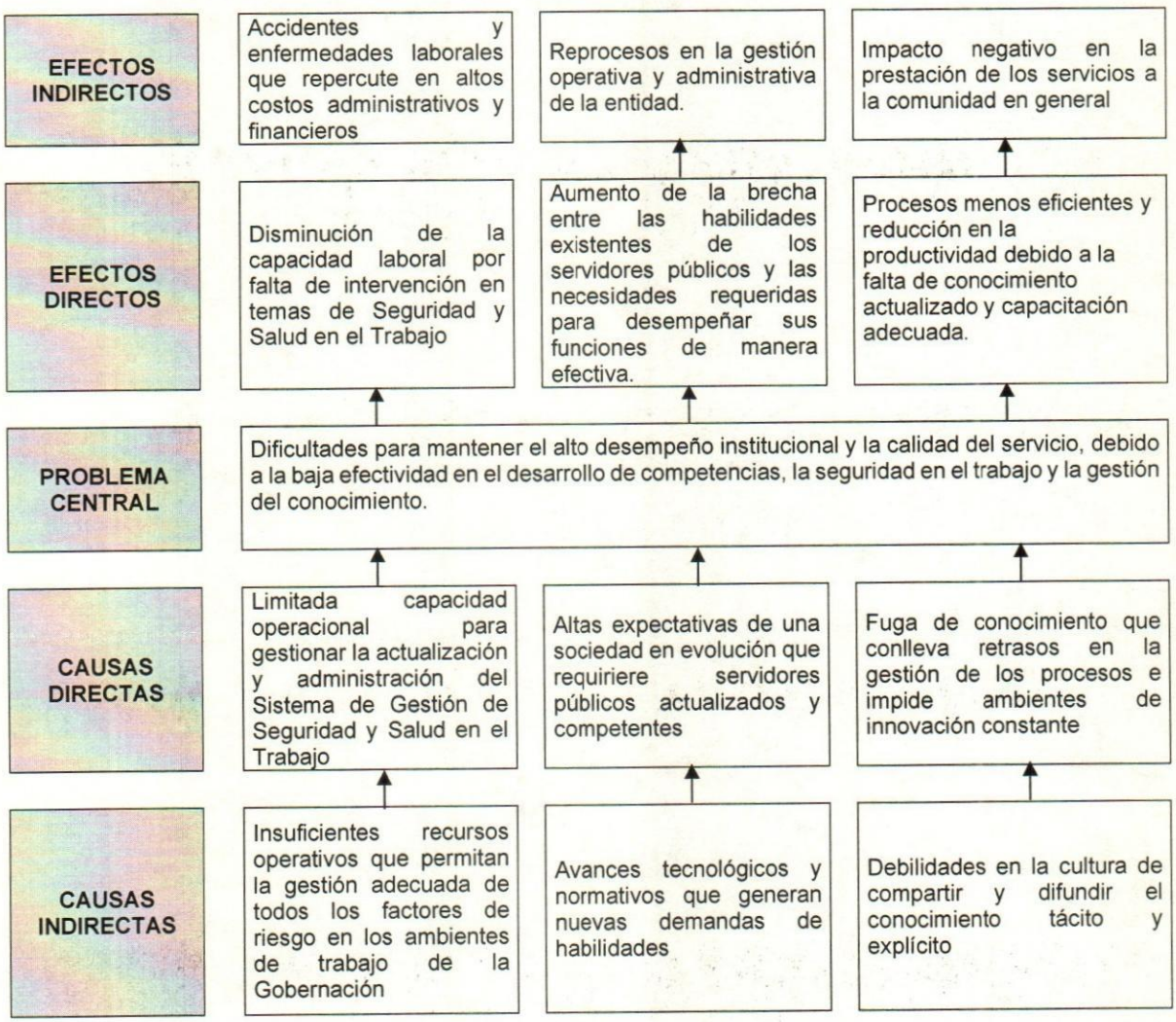
La integración eficiente del SG-SST, la capacitación y GESCO+I tiene un impacto directo en la calidad del servicio brindado tanto a usuarios internos como externos. Los resultados evidencian una mejora continua en los índices de satisfacción, los cuales aumentaron del 95.4% en diciembre de 2021 al 96.4% en el periodo de julio a diciembre de 2023. Este incremento refleja un compromiso sostenido con la excelencia en la gestión, subrayando la

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

relevancia de seguir fortaleciendo estas iniciativas para consolidar y superar los estándares de calidad alcanzados.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

3.3 Estructura del árbol del problema



© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

4. IDENTIFICACION Y ANALISIS DE PARTICIPANTES

Actor (Gobernación / Alcaldía / Comunidad / Grupo Social / entre otras)	Interés - Expectativa	Posición (Beneficiario / Cooperante /Oponente / Perjudicado)	Contribución o Gestión
Gobernación del Valle del Cauca	Cumplir normativas, mejorar la seguridad laboral, proteger la reputación institucional, y asegurar un equipo competente	Cooperantes/ Beneficiarios	Definir políticas estratégicas (GESCO+I, SG-SST, capacitación), proporcionar recursos financieros y supervisar el progreso de los proyectos
Servidores Públicos	Contar con un entorno laboral seguro y saludable, recibir capacitación continua, acceder a herramientas de gestión del conocimiento (GESCO), y recibir servicios transversales eficientes entre dependencias para agilizar la ejecución de sus funciones.	Beneficiario	Participar en capacitaciones, seguir políticas de seguridad y salud, reportar riesgos y accidentes, aplicar el conocimiento adquirido para mejorar los procesos y aprovechar los servicios de apoyo interdepartamental (por ejemplo, soporte administrativo, jurídico y financiero) que facilitan la eficiencia y eficacia en sus actividades.
Fundaciones y ONG's	Colaborar en la implementación de proyectos alineados con la seguridad laboral, GESCO+I, y la capacitación continua	Cooperantes	Aportar conocimiento especializado, asistencia técnica y mejores prácticas en gestión del conocimiento, innovación, seguridad laboral y formación de servidores públicos
Ciudadanía	Acceder de manera oportuna y eficiente a los bienes y servicios que ofrece la Gobernación del Valle del Cauca	Beneficiarios	Evaluar la satisfacción con los servicios prestados, retroalimentando la gestión institucional gestionar el seguimiento

5. POBLACIÓN AFECTADA Y OBJETIVO

5.1 Población Afectada por el Problema o necesidad con su respectiva fuente de información

La población afectada son los servidores públicos, contratistas y trabajadores en general, independientemente de su tipo de vinculación, de la Gobernación del Valle del Cauca, teniendo en cuenta que la Seguridad y salud en el trabajo busca implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, incluidos contratistas y subcontratistas y las capacitaciones buscan la actualización de los servidores públicos de la administración central del Departamento, con el fin de mejorar su bienestar y calidad de vida, repercutiendo en la mejor del nivel de satisfacción de los usuarios internos y externos de la Gobernación del Valle del Cauca.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Asimismo, la ciudadanía es considerada población afectada de manera indirecta, dado que el bienestar y capacitación de los servidores públicos repercuten en la calidad y efectividad de los servicios brindados por la administración departamental.

5.2 Población Objetivo o intervenida con su respectiva fuente de información

Se tiene como población objetivo la misma población afectada.

Población objetivo y afectada	
Servidores públicos del nivel central de la Gobernación del Valle del Cauca	1.156 (Planta de empleos Nivel Central a 31 de diciembre 2023)
Contratistas	4.770 aproximadamente en todos los centros de trabajo (Registro de contratistas PS en el Módulo HCM-SAP al 24 de julio 2024)

5.3 Características demográficas de la población objetivo

En la administración central de la Gobernación del Valle del Cauca se cuenta con 572 servidores de sexo masculino que corresponde al 49.5% y 584 servidores del sexo femenino que corresponden al 50.5% del total general. (Planta de empleos Nivel Central a 31 de diciembre 2023).

Personal vinculado mediante contrato de prestación de servicios, activos registrados en el Sistema SAP: Colaboradores vinculados mediante prestación de servicios del Género (Masculino 2.288 y Femenino 2.482).

Clasificación	Detalle	Número de personas	Fuente de la información
Género	*Masculino*	2.860	Planta de empleos Nivel Central a 31 de diciembre 2023 – Subdirección de Gestión Humana y Contratistas activos registrados en el Sistema SAP – Julio 2024
Género	*Femenino*	3.066	

5.4 Localización de la población a intervenir:

Municipio del Valle del Cauca	Zona (Rural – Urbano)
Santiago de Cali	*Urbano*

5.5 Mapa o Plano de localización

(No Aplica para el presente proyecto de inversión)

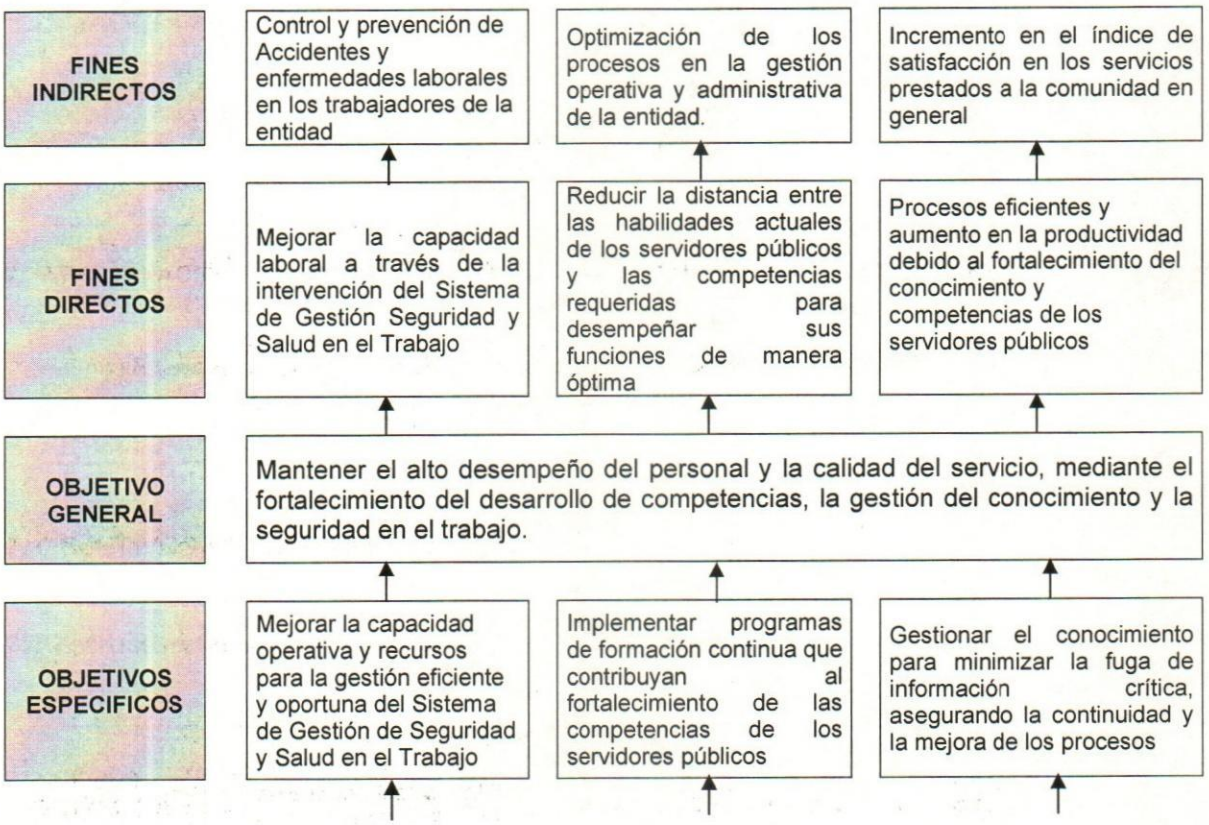
© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

6. ARTICULACIÓN A LA POLÍTICA PÚBLICA, PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y/O PLANES MUNICIPALES DE DESARROLLO

Política/Planes de Desarrollo/Ordenanzas/Leyes	Categoría (Nacional, Departamental, Municipal)
Pacto por Colombia, pacto por la equidad" 2018-2022	Nacional

7. OBJETIVOS DEL PROYECTO

7.1 Estructura de Árbol de Objetivos



© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

MEDIOS INDIRECTOS	Gestionar los recursos necesarios que permitan la administración adecuada de todos los factores de riesgo en los ambientes de trabajo de la Gobernación	Diseñar programas de formación que se alineen a los intereses de los servidores públicos con las necesidades organizacionales y las tendencias actuales	Fortalecer la transferencia del conocimiento tácito y explícito en la entidad

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

7.2 Indicador para Medir el Objetivo General

Indicador	Desempeño Departamental - Talento humano
Medido a través de	Número
Unidad de Medida	Número

7.3 Relación entre las Causas y los Objetivos

Causas Directa	Objetivos Específico
Limitada capacidad operacional para gestionar la actualización y administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Mejorar la capacidad operativa y recursos para la gestión eficiente y oportuna del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Altas expectativas de una sociedad en evolución que requiriere servidores públicos actualizados y competentes	Implementar programas de formación continua que contribuyan al fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos
Fuga de conocimiento que conlleva retrasos en la gestión de los procesos e impide ambientes de innovación constante	Gestionar el conocimiento para minimizar la fuga de información crítica, asegurando la continuidad y la mejora de los procesos

8. ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

1. Contratar una consultoría externa para la gestión integral de los programas de GESCO+I, capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
2. Administrar los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), capacitación y GESCO+I, fortaleciendo la capacidad institucional y permitiendo un control directo y efectivo.

8.1 Descripción de la alternativa 1:

Esta alternativa propone la contratación de una consultoría especializada que se encargue de gestionar los tres procesos clave: GESCO+I, capacitaciones, y SG-SST. La consultoría diseñaría e implementaría las estrategias de gestión del conocimiento y la innovación, desarrollaría programas de formación continua para los servidores públicos, y garantizaría el cumplimiento normativo en seguridad y salud laboral. Contar con un equipo externo permite acceder a expertos con experiencia en las mejores prácticas, asegurando un enfoque actualizado y alineado con estándares internacionales. Además, la consultora gestionaría el seguimiento y evaluación de los resultados de manera independiente, lo que podría proporcionar una visión objetiva del progreso de los programas.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Aunque la contratación de una consultoría ofrece beneficios como el acceso a expertos externos y una posible implementación ágil, no se elige esta opción debido a varios factores. En primer lugar, puede generar altos costos a largo plazo y una dependencia externa para procesos críticos como la gestión del conocimiento y la seguridad laboral. Esto limita el desarrollo de capacidades internas y la autonomía de la entidad en la implementación y seguimiento de estos procesos. Además, delegar a terceros la gestión de componentes estratégicos puede dificultar la personalización de las soluciones a las necesidades específicas de la Gobernación, y puede ralentizar la respuesta ante cambios normativos o institucionales. Por lo tanto, se prioriza una administración interna que permita un control más directo y flexible, al tiempo que se fomenta el fortalecimiento institucional y la sostenibilidad a largo plazo

8.2 Descripción de la alternativa 2:

Esta opción plantea que la Gobernación gestione directamente los tres componentes: **SG-SST, capacitaciones** y **GESCO+I**, aprovechando los recursos internos para adaptar las estrategias a las necesidades específicas de la entidad. Administrar internamente permite un mayor control sobre la implementación, garantiza la alineación con los objetivos institucionales y fomenta la integración de una cultura de aprendizaje continuo y mejora en seguridad laboral. Asimismo, se fortalecerá el desarrollo de competencias internas en la gestión del conocimiento y la formación de personal, lo que permitirá una adaptación más flexible y rápida a los cambios normativos y tecnológicos.

8.3 Alternativa seleccionada:

Teniendo en cuenta la naturaleza del proyecto, es seleccionada la alternativa No. 2: "Administrar los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), capacitación y GESCO+I, fortaleciendo la capacidad institucional y permitiendo un control directo y efectivo".

8.4 Justificación de la Alternativa seleccionada

Se ha seleccionado la alternativa No. 2, que consiste en administrar internamente los programas de Gestión del Conocimiento e Innovación (GESCO+I), Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), porque ofrece un enfoque integral que asegura el control directo, la personalización de las estrategias y la sostenibilidad a largo plazo.

La capacitación de los servidores públicos es un pilar fundamental del proyecto, respaldado por el Programa Institucional de Formación y Capacitación, que responde a un diagnóstico de necesidades efectuado con los servidores y cumple con las normativas legales establecidas, incluyendo la Constitución Política, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, entre otras. Este enfoque permite alinear la formación con las demandas actuales y futuras del entorno laboral, asegurando que los 1,080 servidores públicos reciban formación

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

continua en competencias clave, lo que mejorará la calidad de los servicios y el desempeño institucional.

Por otro lado, la implementación interna del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es crucial para garantizar un entorno laboral seguro y saludable, cumpliendo con la normativa vigente, como el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. Este sistema no solo protege la salud y seguridad de los empleados, sino que también contribuye a la disminución de incidentes laborales, reduciendo costos por ausentismo, accidentalidad y mortalidad, lo que a su vez incrementa la productividad de la Gobernación.

Además, la administración interna de GESCO+I fortalece la capacidad institucional al permitir una gestión eficaz del conocimiento y la innovación. Este componente es esencial para retener y aprovechar el capital intelectual de la entidad, minimizando la fuga de conocimiento y mejorando la toma de decisiones oportunas. La gestión del conocimiento facilitará que tanto el conocimiento tácito como el explícito estén disponibles para todos los colaboradores, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo que evita reprocesos y fomenta la innovación. Este enfoque mejora la calidad del servicio público, optimiza los recursos y aumenta la satisfacción del cliente interno y externo.

La integración de GESCO+I, Capacitación y SG-SST bajo una misma administración interna permite alinear todas las estrategias con los objetivos institucionales y garantizar una mayor flexibilidad y adaptación frente a los cambios normativos y tecnológicos. El control directo de estos programas facilita una respuesta más rápida y eficaz a las necesidades de la entidad, promoviendo el desarrollo de competencias internas y generando un impacto positivo tanto en el bienestar de los empleados como en la eficiencia operativa.

En conclusión, esta alternativa representa una inversión estratégica que no solo protege la salud y seguridad de los colaboradores, sino que también potencia su desarrollo profesional y fortalece la capacidad institucional. La Gobernación del Valle del Cauca se posiciona como líder en la gestión eficiente de su talento humano, asegurando un entorno laboral seguro, una administración del conocimiento efectiva y una formación continua alineada con las demandas del entorno, lo que garantiza la sostenibilidad de los resultados a largo plazo.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

8.5 Marco Legal

Nacional:

- **Constitución Política de Colombia de 1991 (Art. 53, 54)**: Establece el derecho a la educación y formación integral, promoviendo la capacitación para el desarrollo personal y profesional.
- **Ley 50 de 1990**: Código Sustantivo del Trabajo.
- **Ley 80 de 1993 (Estatuto General de Contratación de la Administración Pública)**: Regula la contratación de servicios y obras, incluyendo la capacitación.
- **Ley 87 de 1993**: Regula la seguridad laboral y la capacitación en temas de seguridad y salud ocupacional.
- **Ley 115 de 1994**: Define las bases del Sistema Educativo, promoviendo la capacitación continua.
- **Ley 190 de 1995 (Estatuto Anticorrupción)**: Establece la capacitación para la profesionalización del personal público.
- **Ley 489 de 1998**: Establece normas para la función administrativa y la organización de la administración pública, incluyendo la capacitación de servidores públicos.
- **Ley 909 de 2004**: Regula el empleo público y establece la capacitación como derecho y deber de los empleados públicos.
- **Ley 1010 de 2006**: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos dentro del ámbito laboral.
- **Ley 1064 de 2006**: Promueve la capacitación para mejorar las condiciones laborales y la productividad.
- **Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción)**: Introduce medidas para mejorar la transparencia y eficiencia en la gestión pública, incluyendo la capacitación en ética y gestión pública.
- **Ley 1952 de 2019**: Regula la actualización y especialización continua de los trabajadores.
- **Ley 2013 de 2019**: Establece la obligatoriedad de la capacitación en transparencia, lucha contra la corrupción y cultura de legalidad para todos los servidores públicos.
- **Decreto 1567 de 1998**: Disposiciones sobre la gestión del talento humano, incluida la capacitación.
- **Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo)**: Establece la obligatoriedad de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- **Decreto 1083 de 2015**: Reglamenta la carrera administrativa y la capacitación continua de los empleados públicos.
- **Decreto 1499 de 2017**: Establece el Sistema de Gestión de la Calidad para entidades públicas, promoviendo la capacitación como parte de la mejora continua.
- **Decreto 815 de 2018**: Reglamenta la administración del talento humano, enfatizando la capacitación para el desarrollo profesional y la eficiencia.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

- **Resolución 1401 de 2007**: Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes laborales.
- **Resolución 2346 de 2007**: Regula las evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo de historias clínicas ocupacionales.
- **Resolución 2646 de 2008**: Define responsabilidades para la prevención y monitoreo de riesgos psicosociales en el trabajo.
- **Resolución 0312 de 2019**: Establece los estándares mínimos para implementar el SG-SST.

Departamental:

- **Decreto 1638 de** 2020: Ajusta la estructura de la administración central del Valle del Cauca y establece directrices para la capacitación y desarrollo del talento humano.
- **Decreto 1-3-1554 de 2020**: Conforma el equipo para implementar la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación en la Gobernación del Valle del Cauca.
- **Decreto 1-3-1680 de 2020**: Adopta los lineamientos de Gestión del Conocimiento e Innovación en la Gobernación.
- **Decreto 1-17-0283 de 2021**: Modifica el Decreto 1-3-1193 de 2018, adoptando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- **Decreto 1-17-0822 de 2022**: Implementa los lineamientos técnicos y guías de Gestión del Conocimiento e Innovación en la Gobernación.
- **Decreto 1-17-0535 de 2023**: Modifica el Decreto 1-3-1554 de 2020, actualizando disposiciones sobre la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación.

Políticas Nacionales:

- **Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026**: Define políticas de capacitación para fortalecer las competencias laborales y promover la empleabilidad.
- **CONPES 2018**: Política Nacional de Explotación de Datos (Big Data) y Política Nacional de Desarrollo Productivo.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

9. ESTUDIO DE NECESIDADES RELACIONADO CON LA OFERTA Y LA DEMANDA DE LOS BIENES Y/O SERVICIOS

Bien/Servicio:	Descripción del Bien/Servicio	Descripción de la Oferta	Descripción de la Demanda
Administración Integrada del Talento Humano desde el Desarrollo de Competencias, Gestión del Conocimiento e Implementación del SG-SST	Administración Integrada del Talento Humano que gestiona la capacitación continua, la gestión del conocimiento e innovación (GESCO+I) y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de fortalecer el talento humano de la Gobernación del Valle del Cauca y garantizar un entorno laboral seguro y productivo.	La Gobernación del Valle del Cauca ofrece: capacitación continua para 1,080 servidores públicos al año, enfocada en desarrollar competencias clave; un sistema de gestión del conocimiento e innovación (GESCO+I) que captura, comparte y retiene conocimiento institucional, fomentando la innovación y reduciendo la fuga de conocimiento; y un SG-SST que garantiza condiciones laborales seguras y cumplimiento normativo.	El público objetivo del proyecto requiere: formación continua y actualizada para desarrollar competencias técnicas y profesionales; acceso a herramientas de gestión del conocimiento para aplicar y compartir conocimiento adquirido, fomentando la innovación; y condiciones laborales seguras y saludables bajo el SG-SST, que permitan trabajar sin riesgos ocupacionales, mejorando bienestar y eficiencia.

Año	Oferta	Demanda	Déficit
2024	0	1	1
2025	1	1	0
2026	1	1	0
2027	1	1	0

9.4 Análisis ambiental - N/A

(No Aplica para el presente proyecto de inversión)

9.5 Localización de la alternativa de solución

- Región: Pacífico
- Departamento: Valle del Cauca

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

10. ENTREGABLES DEL PROYECTO

10.1 Productos y entregables con su respectiva meta

	1	2	3
Objetivo Específico	Mejorar la capacidad operativa y recursos para la gestión eficiente y oportuna del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Implementar programas de formación continua que contribuyan al fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos	Gestionar el conocimiento para minimizar la fuga de información crítica, asegurando la continuidad y la mejora de los procesos
Metas de producto Plan de Desarrollo	MP4501004394599037- Actualizar un Sistema de Gestión de la Política de gestión estratégica del talento humano en la gobernación del Valle del Cauca, anualmente	MP4501004204599030 Capacitar 1080 servidores públicos de la gobernación del Valle del Cauca, anualmente	MP4501004384599037 Actualizar un sistema de gestión de la política de gestión del conocimiento en la Gobernación del Valle del Cauca
Producto MGA	4599037 - Servicio de actualización del Sistema de Gestión	4599030 - Servicio de educación informal	4599023 Servicio de Implementación Sistemas de Gestión
Indicador	Sistema de gestión actualizado	Personas capacitadas	Servicio de Implementación Sistemas de Gestión
Unidad de medida	Número de sistemas	Número	Número de sistemas
Meta Vigencia 2024	1	1080	1
Meta Vigencia 2025	1	1080	1
Meta Vigencia 2026	1	1080	1
Meta Vigencia 2027	1	1080	1

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

11. SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO

La sostenibilidad del proyecto está enmarcada en la evaluación y mejora continua de los programas establecidos para capacitación y seguridad y salud en el trabajo. Esto implica la realización regular de diagnósticos, monitoreo continuo para identificar aspectos de mejora y asegurar el cumplimiento de los estándares establecidos.

A si mismo es fundamental la actualización de los procesos respecto a las modificaciones en la legislación y adoptar prácticas avanzadas en capacitación y seguridad laboral.

La ejecución de proyecto propende por el cumplimiento de las normativas legales, así como asegurar el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral, la eficiencia operativa y la reputación de la entidad a largo plazo, así como fortalecer el desarrollo integral de los servidores públicos de la administración departamental, mediante el desarrollo de capacitaciones que respondan a las necesidades, intereses y expectativas de los servidores públicos. De esta manera, se busca mejorar el desempeño laboral, el cumplimiento de los objetivos institucionales y la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía.

La sostenibilidad del proyecto se basa en la gestión eficiente de los recursos disponibles, la evaluación continua de los resultados y el nivel de satisfacción de los beneficiarios, y la actualización permanente de las temáticas y metodologías de las capacitaciones. Así, se garantiza una relación costo-beneficio adecuada y se evita la obsolescencia o la desactualización.

El proyecto también considera la dinámica de la planta de personal, que implica movimientos de ascenso, provisión de vacantes, y rediseño institucional. Estos factores generan la necesidad de adaptar los ambientes laborales, la seguridad, el bienestar y actualización de las competencias de los servidores públicos, lo que evidencia la importancia y el beneficio de un desarrollo integral.

Lo anterior requiere una asignación adecuada de recursos, tanto humanos como financieros. Esto incluye la designación de personal especializado, así como la inversión en equipos de protección, tecnología y medidas preventivas. Estos recursos deben estar disponibles de manera constante y ser gestionados de manera eficiente para garantizar la efectividad a largo plazo en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

12. CRONOGRAMA

No.	Producto	Actividad	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1	4599037 - Servicio de actualización del Sistema de Gestión	Adelantar las acciones para la actualización y administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2	4599037 - Servicio de actualización del Sistema de Gestión	Adquirir los elementos necesarios para la operación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo				x	x	x	x	x	x	x	x	x
3	4599030-Servicio de educación informal (Producto secundario)	Capacitar a los servidores públicos en las competencias requeridas conforme al plan institucional de formación y capacitación		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
4	4599030-Servicio de educación informal (Producto secundario)	Sensibilizar al nivel directivo y servidores públicos sobre la importancia de la ejecución del plan de capacitación							x	x	x	x	x	x
5	4599023 Servicio de Implementación Sistemas de Gestión (Producto secundario)	Realizar talleres especializados para fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación en las dependencias de la entidad.						x	x	x	x	x	x	x
6	4599023 Servicio de Implementación Sistemas de Gestión (Producto secundario)	Brindar herramientas para la gestión del conocimiento y la innovación para las dependencias de la entidad.						x	x	x	x	x	x	x

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

13. MATRIZ DE RIESGOS

Nivel	Tipo	Descripción	Probabilidad	Impacto	Efectos	Medidas de mitigación
Objetivo General	Operacional	Incumplimiento de los programas de Capacitación, Gestión del Conocimiento e Innovación (GESCO+I), y SG-SST.	4. Probable	4. Mayor	Disminución de la efectividad en los procesos operativos, afectando la productividad y desempeño institucional.	Asignar recursos para garantizar la formación continua de los servidores y realizar seguimiento a la ejecución de los programas
Objetivo General	*Administrativo*	Falta de compromiso de la alta dirección con los programas de GESCO + I, SG-SST	4. Probable	4. Mayor	Retrasos en la implementación, reducción en la calidad del proyecto y desmotivación de los servidores públicos.	Generar estrategias de sensibilización para altos directivos, mostrando beneficios y resultados esperados.
Objetivo General	*Financiero*	Limitaciones en la asignación presupuestal anual para cubrir todos los programas.	4. Probable	4. Mayor	Inconsistencias en el cumplimiento de metas, reducción en la cobertura de capacitación y limitación de recursos para SG-SST.	Gestionar presupuesto adicional o buscar fuentes alternativas de financiamiento, optimizar uso de recursos.
Productos	Administrativo	Limitado recurso humano especializado para la gestión de planes y programas en la entidad	4. Probable	4. Mayor	Problemas administrativos, jurídicos y financieros	Gestionar los recursos necesarios para la oportuna gestión

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Productos	Operacional	Dependencia de contratistas para procesos críticos que carecen de conocimientos sobre el SG-SST y GESCO+I.	*3.Moderado*	*4.Mayor*	Incumplimiento en estándares de calidad, fallos en el cumplimiento de normativas de seguridad y salud, menor continuidad del conocimiento.	Establecer cláusulas de capacitación obligatoria en temas del Plan anual de capacitación, SG-SST y GESCO+I para contratistas y subcontratistas.
Actividades	Administrativo	Incumplimiento en las normas de seguridad laboral, afectando el SG-SST.	4. Probable	4. Mayor	Aumento en incidentes laborales, costos por ausentismo y sanciones legales, afectando el clima laboral y la productividad.	Asegurar la correcta implementación del SG-SST mediante monitoreos y auditorías regulares, junto con la formación del personal en seguridad laboral.
	Operacional	Fuga o pérdida de conocimiento crítico por falta de herramientas adecuadas de gestión.	4. Probable	4. Mayor	Falta de innovación y pérdida de eficiencia operativa, afectando la toma de decisiones y el aprendizaje organizacional.	Implementar herramientas robustas de gestión del conocimiento y capacitar a los servidores en su uso, fomentando la cultura de retención de conocimiento.
	Operacional	Resistencia al cambio entre los servidores públicos para adoptar el PIC, las prácticas de GESCO+I y SG-SST.	3.Moderado	4.Mayor	Afecta la implementación de procesos de innovación y conocimiento, baja adherencia a políticas de seguridad y salud, reduciendo la efectividad.	Realizar talleres de sensibilización sobre beneficios de las prácticas GESCO+I, SG-SST, y capacitación involucrar a líderes de cambio.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

14. PRESUPUESTO

Fondo	(2025) 1	(2026) 2	(2027) 3	Valor Total Fondo
121000	$1.500.000.000	$0.00	$0.00	$ 1.500.000.000,00
Propios	$0.00	$646.789.749	$646.789.749	$ 1.293.579.498,00
Gestión	$ 2.646.789.749	$3.500.000.000	$3.500.000.000	$ 9.646.789.749,00
Total, Presupuesto	**$ 4.146.789.749,00**	**$ 4.146.789.749,00**	**$ 4.146.789.749,00**	**$ 12.440.369.247,00**

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

15. ANEXOS – N/A

16. REFERENCIAS

Congreso de la República de Colombia. Constitución Política de Colombia. Senado de la República de Colombia. Recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf

Congreso de la república de Colombia - Ley 80 de 1993. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=304

Congreso de la república de Colombia - Ley 87 de 1993. Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

Congreso de la república de Colombia - Ley 115 de 1994. Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

Congreso de la República de Colombia - Ley 190 de 1995 Artículo 64. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=321

Congreso de la República de Colombia - Ley 489 de 1998. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=186

Presidencia de la República de Colombia - Decreto Ley 1567 de 1998. Recuperador de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246

Congreso de la República de Colombia - Ley 909 de 2004. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861

Congreso de la República de Colombia - Ley 1064 de 2006. Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-104704_archivo_pdf.pdf

Congreso de la República de Colombia - Ley 1474 de 2011. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=43292

Presidencia de la República de Colombia - Decreto 1083 de 2015. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación NTC ISO 9001:2015. Recuperado de: https://www.guadalupanolasalle.edu.co/sgc/ISO9001-2015-Requisitos.pdf

Presidencia de la República de Colombia - Decreto 1499 de 2017. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433

Presidencia de la República de Colombia - Decreto 815 de 2018. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86304

Congreso de la República de Colombia - Ley 1952 de 2019. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Congreso de la República de Colombia - Ley 2013 de 2019. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=104572

Gobernación del Valle del Cauca - Decreto 1138 de 2016. Recuperado de: https://www.valledelcauca.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=viewpdf&id=26112

Gobernación del Valle del Cauca - Plan Institucional de formación y capacitación 2020-2023. Recuperado de: https://www.valledelcauca.gov.co/documentos/10587/plan-institucional-de-formacion-y-capacitacion-para-los-servidores-publicos-de-la-administracion-central-departamental/

Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida". Departamento Nacional de Planeación. Recuperado de: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Publicaciones/plan-nacional-de-desarrollo-2022-2026-colombia-potencia-mundial-de-la-vida.pdf

Congreso de la República de Colombia. Decreto 1072 de 2015. Recuperado de: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8

Congreso de la república de Colombia. Ley 1010 de 2006. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Congreso de la república de Colombia. Decreto 1295 de 1994. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

Congreso de la República de Colombia. Ley 50 de 1990. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE – Proyecciones de población. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion

Gobernación del Valle del Cauca. 2020. Autodiagnóstico Política Talento humano 2020. Departamento Administrativo de Planeación Departamental - MIPG Recuperado de: https://www.valledelcauca.gov.co/documentos/11388/politica-gestion-estrategica-de-talento-humano---mipg/

Gobernación del Valle del Cauca. 2020. Procesos y procedimiento en la Gobernación del Valle del Cauca. Recuperado de: https://www.valledelcauca.gov.co/publicaciones/60584/procesos-y-procedimientos---gobernacion-del-valle-del-cauca/

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Gobernación del Valle del Cauca. 2020. Plan Departamental de Desarrollo "Valle invencible". Departamento Administrativo de Planeación Departamental. Recuperado de: https://www.valledelcauca.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=viewpdf&id=26112

Gobernación del Valle del Cauca. 2020. Estructura de la Administración Central. Recuperado de: https://www.valledelcauca.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=viewpdf&id=26112

Ministerio del Trabajo. Resolución 312 de 2019. Recuperado de: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf

Ministerio del trabajo. Resolución 0312 2019. Recuperado de: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf

Ministerio del Trabajo. Resolución 00000652 de 2012. Recuperado de: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Ministerio de Protección social. Resolución 2646 de 2008. Recuperado de: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Ministerio de Protección social. Resolución 1401 de 2007. Recuperado de: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1401-2007.pdf

Ministerio de Protección social. Resolución 2346 de 2007. Recuperado de: http://www.seguridadysalud.co/uploads/1/1/2/6/11266086/res_2346_2007_examenes_medicos.pdf

Ministerio del trabajo. Resolución 1409 de 2012. Recuperado de: https://www.arlsura.com/files/res1409_2012.pdf

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1499 de 2017. Recuperado de: http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201499%20DEL%2011%20DE%20SEPTIEMBRE%20DE%202017.pdf

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.

DATOS DEL FORMULADOR:

Nombre Completo: Nicol Andrea Di Doménico Martínez
Cargo: Profesional Especializado
Correo electrónico: nadidomenico@valledelcauca.gov.co
Celular-Teléfono – Extensión: 2187

Firma del formulador: Nicole DiDomenico

Nombre Completo: Oscar Eduardo Ramírez Molina
Cargo: Líder de Programa
Correo electrónico: oeramirez@valledelcauca.gov.co
Celular-Teléfono – Extensión: 2187

Firma del formulador:

Fecha de formulación del documento: (29/10/2024)

DATOS DEL DIRECTOR QUE APRUEBA:

Nombre Completo del Ordenador de Gasto: Oscar Armando Trujillo Trujillo
Cargo: Director Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Correo electrónico: otrujillo@valledelcauca.gov.co
Celular – Teléfono – Extensión: 2100

Firma del Ordenador de Gasto:

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR (A) Y/O SU REPRESENTANTE.