INFORME DE AVANCES DE ACTIVIDADES CUOTA No. 1

NOMBRE:	SANDRA LORENA SERRANO ZUÑIGA
CEDULA:	1061687160
CLASE DE CONTRATO:	PRESTACIÓN DE SERVICIOS - Prestación de servicios profesionales
No. DE CONTRATO:	1.310-19.13-7526-2026 del 16 de julio de 2026
VALOR DEL CONTRATO:	$5.000.000 (CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE)
DURACIÓN DEL CONTRATO:	Del 16 de julio de 2026 a 31 de Julio de 2026
PERIODO DEL INFORME:	Julio de 2026, CUOTA 1
FECHA PRESENTACIÓN:	28 de julio de 2026

Objeto del contrato: PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES COMO ADMINISTRADORA DE EMPRESAS ESPECIALISTA EN GESTIÓN PÚBLICA, EN LA SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO, COMPETITIVIDAD Y FOMENTO DEL EMPLEO EN DESARROLLO DEL PROYECTO DENOMINADO PI37-102465 FORTALECIMIENTO DE LOS CLÚSTERES Y LAS APUESTAS PRODUCTIVAS EN EL VALLE DEL CAUCA..

A continuación, se presenta informe de actividades que evidencian el cumplimiento de las obligaciones específicas del contrato de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión, desarrolladas en este periodo:

Actividades Realizadas:

Las actividades están en completa coherencia con las definidas contractualmente, tal como se describe a continuación, con los logros respectivos:

1. Brindar acompañamiento profesional en la planeación, articulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades, metas, indicadores y productos asociados a los proyectos de inversión a cargo de la dependencia, garantizando su desarrollo conforme a los lineamientos técnicos, metodológicos e institucionales definidos por la Secretaría de Desarrollo Económico, Competitividad y Fomento del Empleo.

   Brinde apoyo en el área de gestión documental a través de la foliación de documentos y la correspondiente rotulación e identificación física de carpetas asegurando la organización y trazabilidad del archivo, garantizando el cumplimiento de los lineamientos institucionales para la conservación de la información

No	CARPETA	CONTRATO	FOLIOS
1	Corpovalle Valle Exporta Cuota 1, Cuota 2, cuota 3	5892	1300
2	Corpodesarrollo	16746	7905

2. Elaborar, consolidar y presentar informes técnicos, documentos de análisis, reportes de gestión, presentaciones ejecutivas, bases de datos y demás productos documentales requeridos para la ejecución y seguimiento del proyecto, asegurando su adecuada organización, actualización y almacenamiento en los repositorios físicos o digitales dispuestos por la entidad.

Brindé apoyo en la realización de indicadores clave de riesgos KRI para la Gestión Integral del Riesgo en la Gobernación del Valle en la actualización Política Integral del Riesgo

En el marco del fortalecimiento institucional de la Gobernación del Valle del Cauca, colaboré activamente en el proceso de actualización de la Política Integral de Gestión del Riesgo. Este esfuerzo busca adaptar los lineamientos de la entidad a los nuevos retos institucionales y asegurar una gestión pública transparente y eficiente.

Como parte central de este proceso, apoyé la formulación y estructuración de los Indicadores Clave de Riesgo (KRI). Mi labor se ha enfocado en definir métricas claras y precisas que permitan monitorear de manera constante las variables críticas de los procesos internos. Esta labor consistió en definir mediciones claras que permitan identificar y prevenir de forma oportuna situaciones que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales. Se diseñó la ficha técnica y la metodología para la formulación de los Indicadores Clave de Riesgo (KRI). Para cada indicador se definieron: Riesgo asociado, KRI, formula y Umbrales rangos de tolerancia (límites de alerta verde, amarilla y roja).

Con la implementación de estos indicadores, la Gobernación cuenta ahora con herramientas de alerta temprana para prevenir situaciones de riesgo antes de que afecten el logro de las metas Departamentales, promoviendo así una cultura de control preventivo en la entidad.

3. Apoyar la planeación, coordinación y desarrollo de espacios de diálogo, articulación, concertación y trabajo colaborativo con entidades públicas, sector empresarial, academia, organizaciones sociales y demás actores estratégicos vinculados al proyecto, así como efectuar el análisis, seguimiento y gestión de los compromisos, iniciativas y acciones derivadas de dichos espacios.

Brindé apoyo en la fase precontractual durante el periodo reportado, mediante la digitalización y sistematización de los documentos e insumos requeridos. Esta labor permitió estructurar adecuadamente los expedientes digitales y mantener la información debidamente organizada para la consulta del área correspondiente.

A partir de esta gestión documental, se facilitó el trabajo del equipo jurídico, entregando de forma oportuna los archivos necesarios para su respectiva validación y posterior carga en la plataforma SECOP. La coordinación fluida con los abogados del área optimizó los tiempos de revisión y trámite de cada proceso contractual.

Finalmente, este acompañamiento contribuyó a dinamizar los flujos de trabajo institucionales, garantizando que la publicación y adjudicación de los contratos se realizara dentro de los plazos normativos y según el cronograma establecido por la entidad.

4. Participar en reuniones, mesas técnicas, jornadas de capacitación, espacios de fortalecimiento institucional, comités, eventos y demás actividades convocadas por la Secretaría de Desarrollo Económico, Competitividad y Fomento del Empleo o por otras dependencias de la Gobernación del Valle del Cauca, cuando sea requerido, aportando desde su perfil profesional al cumplimiento de los objetivos institucionales y de las metas del proyecto.
   a) Participé activamente en la mesa de actualizacion Politica para la Gestion Integral del Riesgo de la Gobernacion del Valle del Cauca

   b) Participé activamente en la capacitacion de la caracterizacion de la ciudadania y grupos de valor dictada por los profesionales Universitarios de la Secretaria General Leidy Lorena Torres Ramirez y Manuel Alejandro Sierra Sanabria

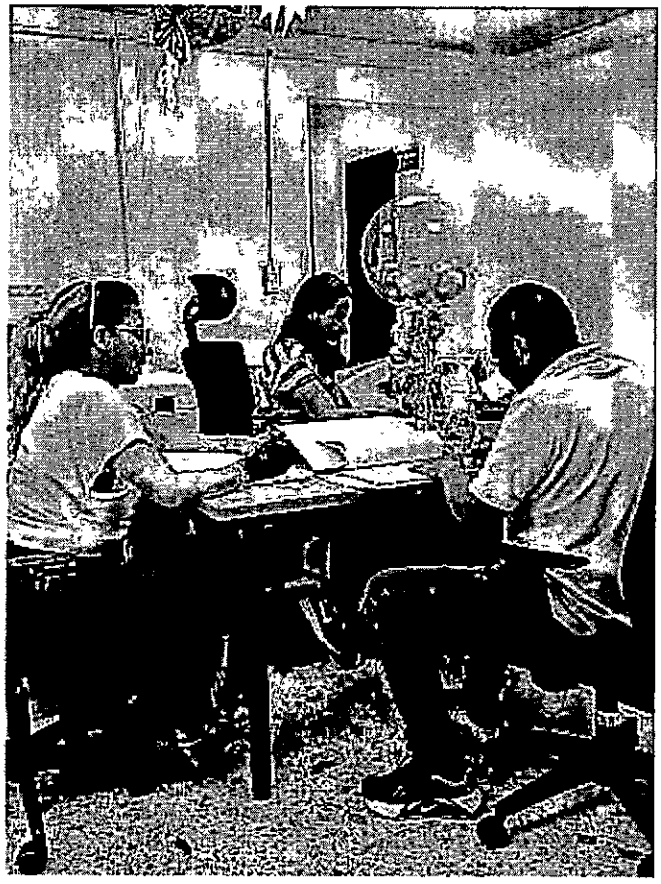
5. Apoyar las estrategias de comunicación institucional mediante la interacción y difusión de los contenidos publicados en los canales oficiales de la Secretaría de Desarrollo Económico, Competitividad y Fomento del Empleo.

Brinde apoyo en las estrategias de comunicación institucional mediante la interacción con las publicaciones realizadas en los canales oficiales de la Secretaría de Desarrollo Económico, Competitividad y Fomento del Empleo, a través de la publicación de comentarios orientados a incentivar la participación de la ciudadanía.

6. Cumplir las demás actividades que le sean asignadas por el supervisor del contrato o jefe inmediato, siempre que guarden relación directa con el objeto contractual y la naturaleza de los servicios contratados.
   No se realizó debido a que no se asignaron instrucciones adicionales para la ejecución de actividades complementarias relacionadas con el cumplimiento del objeto contractual, ni que estuvieran acordes con la naturaleza del contrato.

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

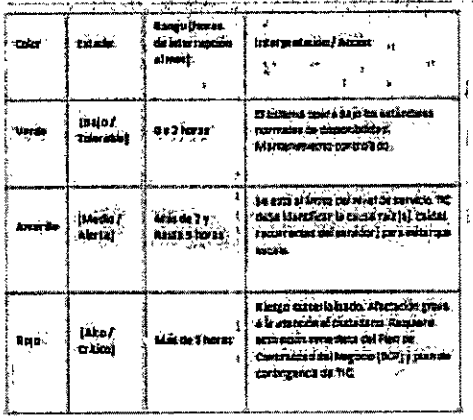
DE LA ACTIVIDAD 1

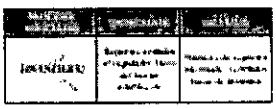


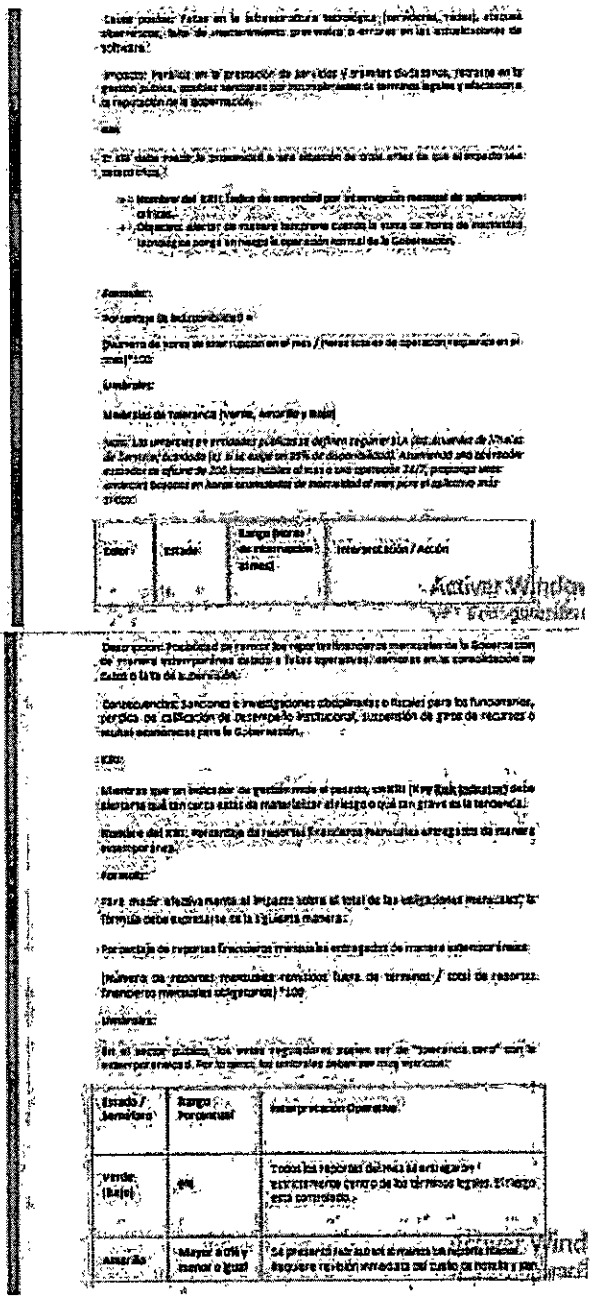
ACTIVIDADES 2











Estado / Semáforo	Rango Porcentual	Interpretación Operativa
(Medio)	≥ 15%	de acción preventivo.
Rojo (Alto)	Mayor al 15%	Se acumularon varios reportes extemporáneos o un reporte principal [e]. Cierre deficiencia o ejecución presupuestal masiva] se entregó tarde, riesgo materializado; se deben activar planes de contingencia y procesos de justificación legal ante el regulador.

PROCESO ASOCIADO	INDICADOR	MÉTRICA
ATENCIÓN AL USUARIO	Reclamos de usuarios por incumplimiento a términos de ley o restricciones de solicitudes por conceptos no adecuados	a) % solicitudes mensuales fuera de término b) % solicitudes reiteradas por tema

Riesgo asociado:

El riesgo principal aquí es de carácter operativo, legal y de reputación.

Definición del Riesgo: Afectación a la confianza ciudadana y posible vulneración del derecho fundamental de petición debido a la extemporaneidad en las respuestas o la ineficacia en la resolución de fondo de las solicitudes, lo que pueda derivar en investigaciones disciplinarias (Procuraduría), acciones de tutela o quejas reiteradas.

KRI:

El KRI (Key Risk Indicator) a diferencia del KPI (que mide el desempeño), se enfoca en alertar cuando el proceso se está acercando a una zona de peligro.

KRI / Indicador	Verde (Bajo)	Amarillo (Medio)	Rojo (Crítico)
b) Solicitudes Reiteradas	0% - 5%	5.1% - 20%	20.1% - 100%

PROCESO ASOCIADO	INDICADOR	MÉTRICA
ADMINISTRATIVO Y FINANCIERA	Errores en transacciones y su impacto en la gestión presupuestal	Volumen de transacciones al mes sobre la capacidad disponible

Riesgo asociado:

El riesgo principal está ligado a la saturación operativa (sobrecarga de trabajo) que induce al error humano y al fallo de control.

- Definición del Riesgo: Ineficiencia o inexactitud en el procesamiento de transacciones financieras debido a la saturación de la capacidad operativa, generando descalces presupuestales, demoras en pagos a proveedores/contratistas, y posibles hallazgos fiscales por parte de entes de control.

KRI:

Mientras que un indicador de gestión mide el pasado, el KRI (Key Risk Indicator) debe alertarte antes de que el riesgo se materialice.

- Nombre del KRI: Índice de Saturación Transaccional y Riesgo Operativo (ISTRO).
- Objetivo: Medir qué tan cerca (o por encima) está la demanda de transacciones respecto a la capacidad real del equipo financiero para procesarlas sin cometer errores.

Formula:

a) % de solicitudes mensuales fuera de términos

Enfoque del KRI: Alerta sobre la saturación del equipo, fallas en el flujo de trabajo o cuellos de botella institucionales que impiden cumplir la ley [e]. Ley 1755 de 2015 en Colombia para Derechos de Petición].

Formula

% de solicitudes mensuales fuera de términos =

(Número de solicitudes respondidas fuera del término legal en el mes/ total de solicitudes con vencimiento en el mes) * 100

b) % de solicitudes reiteradas por tema

Enfoque del KRI: Alerta sobre la falta de claridad, respuestas evasivas o mala calidad en la atención de fondo. Si un ciudadano vuelve a preguntar lo mismo, la primera respuesta no fue efectiva.

Formula

% de solicitudes reiteradas por tema =

(Número de solicitudes reiteradas (mismo usuario/tema) en el mes / Total de solicitudes recibidas en el mes) * 100

Umbrales:

KRI / Indicador:	Verde (Bajo)	Amarillo (Medio)	Rojo (Crítico)
a) Fuera de Términos Legales	0% - 3%	3.1% - 15%	15.1% - 100%

Activar Win
Ve a Configurac

Fórmula:

Para medir el volumen de transacciones sobre la capacidad disponible, la fórmula es la siguiente:

Índice de Saturación Transaccional y Riesgo Operativo (ISTRO)=

[(Número de transacciones recibidas / procesadas al mes). / capacidad máxima de transacciones estándar al mes] * 100

Tener en cuenta que para la Capacidad máxima: Se calcula multiplicando el número de analistas disponibles por el promedio óptimo de transacciones que un funcionario puede procesar al mes de manera segura y sin errores.

Umbrales de Gestión:

Los umbrales se definen bajo la lógica de la curva de fatiga y capacidad operativa. En el sector público, trabajar al 100% de la capacidad teórica ya es una zona de peligro porque no deja margen para contingencias.

Color	Estado	Rango (Resultado de la Fórmula)	Significado e Impacto en la Gobernación
Verde	Bajo / Seguro	Menor al 85%	El equipo opera a un ritmo adecuado. Hay margen de tiempo para aplicar filtros, revisiones de doble contabilidad y autocontrol. El impacto presupuestal por errores es mínimo.
Amarillo	Medio / Alerta	Entre 85% y 99%	El personal está al límite de su capacidad. Se empiezan a obviar algunas revisiones secundarias para cumplir con los tiempos. Riesgo inminente de cometer errores en registros presupuestales o CDP/RP.

Activar Win

Color	Estado	Rango (Porcentaje de la Entidad)	Significado e Impacto en la Gobernación
Rojo	Alto / Crítico	100% o más	Saturación total. El volumen de vacantes supera la capacidad humana del equipo. Se materializan errores graves (pagos duplicados, mala imputación presupuestal, pérdida de vigencias futuras). Requiere intervención inmediata.

Acciones recomendadas según el semáforo:

- **En Amarillo:** activar planes de contingencia, redistribución de cargas laborales o priorización de transacciones de alto impacto (por ejemplo, más procesos que de personal).
- **En Rojo:** declaración de urgencia manifiesta, contratación de personal temporal, o activación de convenios de asistencia institucional (si aplica) para evitar procesos disciplinarios.

[illegible]	[illegible]	a) % de nuevos empleados que abandonan el puesto dentro de los primeros 6 meses
		b) Índice de Fuga de Talento Humano por Concursos de Mérito (IFTC)

Riesgo asociado: Retrasos al ejecutar retiros de inversión por falta de equipo calificado para las actividades misionales, estratégicas y operativas, adicional mente por falta de equipo de planta que sacará a otros puestos laborales y ganar en concurso de mérito

Color	Estado	Rango (Porcentaje)	Interpretación / Acción Requerida
Verde	Bajo	0% - 10%	Nivel óptimo. El proceso de inducción es efectivo y el proceso de inducción/capacitación retiene al talento.
Amarillo	Medio	10.1% - 15%	Alerta moderada. Se evidencia un incremento en las salidas. Requiere revisar los procesos de inducción y realizar entrevistas de retiro para detectar fallas comunes.
Rojo	Alto	15.1% - 100%	Riesgo Crítico. Más de una cuarta parte del personal nuevo se está yendo. Se deben congelar o reformar urgentemente los procesos de selección, el clima laboral o las ofertas salariales.

a) Índice de Fuga de Talento Humano por Concursos de Mérito (IFTC)

Riesgo asociado:

Definición del Riesgo: Fuga de capital intelectual y pérdida de continuidad institucional debido a la desvinculación de personal de planta que migra a otras entidades del Estado mediante concursos de mérito.

Impacto: Retrasos en el cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo Departamental, costos elevados en inducción/capacitación, sobrecarga laboral en el equipo restante y pérdida de memoria institucional.

Alerta:

El IFTC debe activar o medir la materialización del riesgo.

Color	Estado	Rango (0% - 100%)	Interpretación / Acción
Rojo	Crítico (Alto)	> 12% a 100%	Riesgo materializado. Pérdida masiva de personal de planta. Se requiere un plan de contingencia inmediato (encargos, nombramientos provisionales autorizados) para evitar la parálisis institucional.

Nota técnica: En entidades públicas, un umbral superior al 12% anual en personal de planta ya se considera crítico debido a la rigidez institucional para proveer vacantes definitivas de manera inmediata.

a) % de nuevos empleados que abandonan el puesto dentro de los primeros 6 meses.

Riesgo asociado:

Descripción del riesgo: Pérdida de conocimiento institucional, aumento de costos operativos y disminución en la eficiencia del servicio al ciudadano debido a la desvinculación prematura del personal nuevo y la alta rotación en los procesos de contratación.

Causas posibles: Procesos de selección inadecuados, fallas en el programa de inducción/entrenamiento, clima laboral deteriorado o falta de incentivos en la administración pública.

Alerta:

KRI: Índice de Deserción Temprana de Nuevos Contratistas (% de retiros a 6 meses)

Formula:

Para medir específicamente el impacto de las nuevas empleadas que abandonan el puesto dentro de los primeros 6 meses respecto a los procesos de contratación ejecutados, usaremos la siguiente fórmula:

% de nuevos empleados que abandonan el puesto dentro de los primeros 6 meses =

(Número de empleados cuya relación laboral finalizó antes de los primeros seis meses / Total de nuevos empleados contratados en el mismo periodo) * 100

Nota: La recomendación mínima de tiempo permanencia anual para tener una muestra representativa y de conclusión.

Umbrales de riesgo (rangos de 0% a 100%)

En una entidad pública (Gobernación), la criticidad es clave. Los umbrales deben ser ajustados por due reemplazar personal bajo la normativa estatal toma tiempo y recursos considerables.

Color	Estado	Rango (Porcentaje)	Interpretación / Acción Requerida

Nombre del KRI: Índice de Fuga de Talento Humano por Concursos de Mérito (IFTC)

con el fin de monitorear el porcentaje de servidores públicos de carrera o planta que abandonan la Gobernación tras aprobar procesos de selección exitosos.

Formula:

Para medirlo en un rango de 0% a 100%, la fórmula se plantea de la siguiente manera:

Índice de Fuga de Talento Humano por Concursos de Mérito (IFTC) =

(Número de servidores de Planta que renuncian por ganar concursos externos / Total de servidores de Planta de la Gobernación) * 100

Periodicidad recomendada: Semestral o Anual (dependiendo de la dinámica de las listas de elegibles de la CNSC o de otros homólogos).

Umbrales:

umbrales de tolerancia (semáforo: verde, amarillo, rojo)

Teniendo en cuenta la escala del 0% a 100%, en el sector público con rotación de planta muy alta es crítico porque los procesos de reemplazo por mérito son lentos. Los umbrales sugeridos se estructuran en de la siguiente manera:

Color	Estado	Rango (0% - 100%)	Interpretación / Acción
Verde	Tolerable (Ideal)	0% a 5%	La rotación es normal y saludable por la Gobernación, no afecta la continuidad del servicio.
Amarillo	Alerta (Medio)	5.1% a 12%	Alerta temprana de abandonos del personal. Se debe revisar los planes de incentivos, los procesos, clima laboral y atención interna.

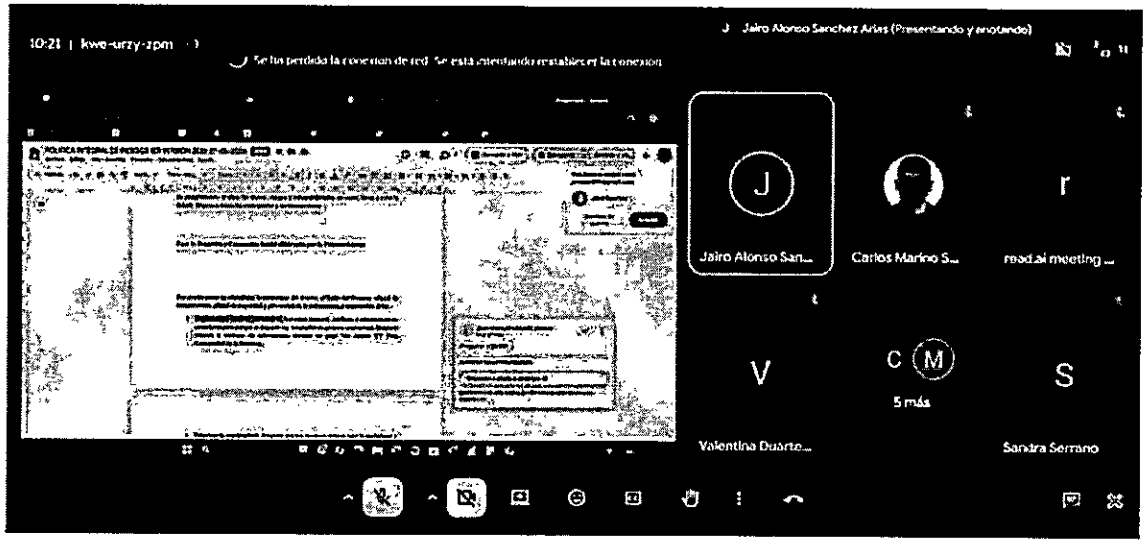
Activar Windows

ACTIVIDADES 3

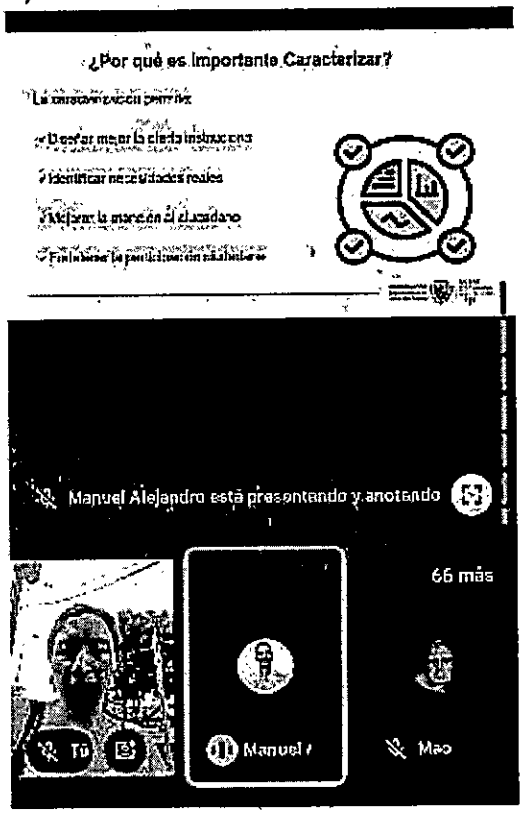


ACTIVIDADES 4

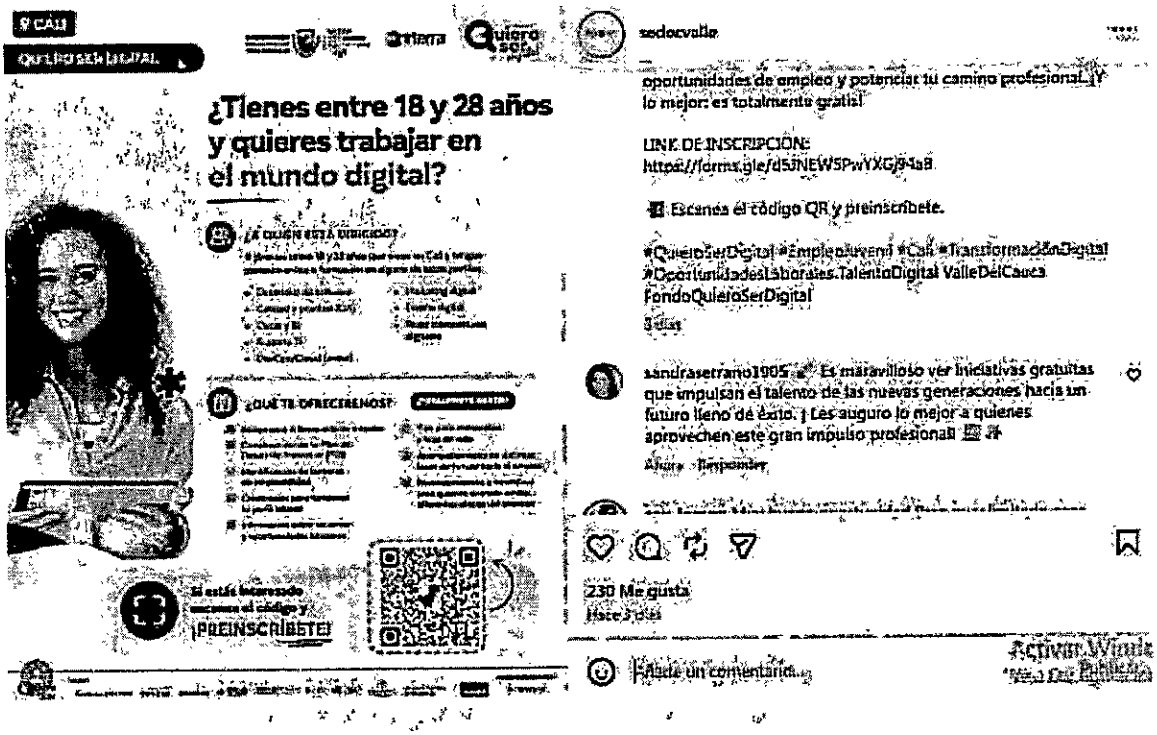
A)



B)



ACTIVIDADES 5



ACTIVIDADES 6

No se realizó debido a que no se asignaron instrucciones adicionales para la ejecución de actividades complementarias relacionadas con el cumplimiento del objeto contractual, ni que estuvieran acordes con la naturaleza del contrato.

Presento certificaciones de afiliación a Salud, Pensión y ARL del Sistema de Seguridad Social. De otra parte, manifiesto que no estoy obligado a pagar los parafiscales de SENA, ICBF y Caja de Compensación Familiar.

Durante este periodo en desarrollo del presente contrato, guardé estricta confidencialidad y di cumplimiento a la Ley Estatutaria 1581 de 2012, respecto de toda la información y datos personales de los que tuve conocimiento con ocasión de la ejecución del contrato.

Cordialmente,

Sandra Lorena Serrano Zuñiga

SANDRA LORENA SERRANO ZUÑIGA
C.C.1061687160
Teléfono: 3146161951
Correo:sandraserrano1905@gmail.com