

**PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL DEPARTAMENTO
FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DE LAS CAPACIDADES
INSITUCIONALES DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA**

BPIN: 2020003760312

PI43-101203

Vigencia 2020 - 2023

CONTRIBUCIÓN DE PROYECTO A LA POLÍTICA PÚBLICA

Nombre del plan	"Pacto por Colombia, pacto por la equidad" 2018 - 2022
Programa	4599 – Fortalecimiento a la gestión y dirección de la administración pública territorial
Pacto	3015 – XV Pacto por una gestión pública efectiva
Línea	301501 – 1 Transformación de la administración pública

PLAN DEPARTAMENTAL DE DESARROLLO O SECTORIAL

Nombre del plan	VALLE INVENCIBLE
Línea estratégica territorial	LT5. GESTIÓN TERRITORIAL COMPARTIDA PARA UNA BUENA GOBERNANZA
Objetivo estratégico	Aportar elementos eficientes de gestión conjunta desde los territorios con el nivel nacional, las administraciones municipales, distritales, comunidad, sector productivo y academia, entre otros, transformando el Modelo de Desarrollo del departamento para generar equidad, competitividad, sostenibilidad, participación ciudadana y transparencia.
Línea de Acción	LA503. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
Programa	50301. Valle del Cauca: Institucionalidad con Resultados
Subprograma	5030101. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG con integridad y calidad
Meta de Resultados	MR50301002. Aumentar en 5% el índice de desempeño institucional de la entidad durante el periodo de gobierno
Meta de Producto	MP503010100210. Incrementar un 2% la satisfacción general del servicio desde el fortalecimiento a la capacidad misional en la gobernación del Valle del Cauca

1. DESCRIPCION DEL PROYECTO:

1.1 Identificación y presentación del problema

Buena parte de la responsabilidad sobre la capacidad técnica, operativa y logística para la prestación de los servicios y el funcionamiento de la Gobernación del Valle del Cauca recae sobre el Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional – DADI, así como para la implementación, ejecución y seguimiento de los siguientes procesos, programas, planes y procedimientos a cargo de los diferentes despachos adscritos a la entidad:

No	Código	Nombre
1	M1-P1	Direccionar la planificación estratégica,
2	M1-P4	Direccionar las Comunicaciones,
3	M3-P1	Gestionar el servicio educativo
4	M3-P3	Gestión cultural,
5	M3-P4	Promover la Garantía de Derecho de la Población,
6	M4-P1	Asistir al Ciudadano,
7	M7-P1	Administrar el presupuesto
8	M7-P3	Administrar Información hechos económicos
9	M8-P1	Administrar y desarrollar el talento humano
10	M8-P3	Administrar el Pasivo Pensional del Departamento del Valle del Cauca
11	M9-P1	Administrar bienes y servicios generales,
12	M9-P2	Adquirir bienes y servicios,
13	M10-P1	Gestión y representación judicial,
14	M11-P1	Gestionar Proyectos de TIC,
15	M11-P2	Gestionar Soluciones de TIC,
16	M11-P3	Gestionar la Seguridad Informática,
17	M11-P4	Fomentar la Investigación y Desarrollo de TIC,
18	M12-P1	Evaluar el SIG;

Este papel de apoyo que asume el DADI en la gestión transversal de la Gobernación del Valle, hace parte de su quehacer misional y responde a la necesidad institucional, por cuanto la planta de personal fija no alcanza a cubrir toda la demanda de personal profesional, técnico y operativo para ejecutar las actividades que cada uno de los procedimientos demanda. En este sentido, es competencia del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional adelantar la gestión de los procesos de gestión del talento y del desarrollo organizacional, en pro de garantizar que la administración departamental cuente

con funcionarios idóneos, productivos, innovadores, participativos y comprometidos con la misión del Departamento; por lo cual debe adelantar actividades de organización, coordinación y ejecución programas de inducción, reinducción, capacitación, bienestar social, salud ocupacional, riesgos profesionales e igualmente debe realizar el proceso de contratación de bienes y servicios requeridos para el funcionamiento de la administración central departamental.

Teniendo en cuenta lo anterior, el apoyo al fortalecimiento institucional de las dependencias de la Gobernación del Valle tiene un alto impacto en la oportunidad y la pertinencia del servicio que ésta presta, así como en el cumplimiento de las metas del Plan Departamental Desarrollo 2020-2023; la implementación de los sistemas, programas y proyectos y en el mejoramiento de la satisfacción de los usuarios tanto internos como externos. De esta forma, es fundamental para la Gobernación del Valle del Cauca asegurar la eficiencia y eficacia de la gestión pública representada en la prestación de los servicios a la ciudadanía y el logro de los objetivos de desarrollo trazados, planteándose el fortalecimiento de la administración pública departamental, mediante la mejora de las capacidades institucionales y técnicas, para el cumplimiento de las competencias a su cargo; enfocándose en el fortalecimiento de la capacidad de gestión de los Macroprocesos, la logística, la capacitación y la implementación y seguimiento al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para los Servidores Públicos y Contratistas de la Administración Central Departamental.

Análisis del problema o de la necesidad:

El Departamento del Valle del Cauca ha venido en un proceso sostenido de fortalecimiento de sus capacidades, del resultado de su gestión y del desempeño de sus indicadores, en los últimos años.

Puntualmente en el sector Fortalecimiento Institucional, la Gobernación presenta datos que reflejan esta realidad: Segundo puesto en Mejores Planes de Desarrollo Territoriales 2016-2019, Mejor Gobernadora del País 2019, Cumplimiento de valuación periodo de gobierno 2016-2020 en 91.7% y la satisfacción general del servicio del 93% a 2019.

Estos indicadores representan un altísimo reto para la Administración Departamental, en tanto el compromiso con la gestión pública hacia el mejoramiento continuo implica identificar oportunidades para prestar un mejor servicio a la ciudadanía.

En este sentido el Plan de Desarrollo del Departamento ha establecido la necesidad de capacitar al 100% de los servidores públicos, a partir del plan

institucional de formación de la entidad, la ejecución del Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para sus funcionarios públicos y mejorar la capacidad misional para elevar al 95% la satisfacción general de su servicio.

En cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se ha logrado avanzar en un 85.5 a 2019, en donde en el Planear se cuenta con todos los elementos planteados en la Resolución 0312 de 2019. En el Hacer que era donde más se tenían mayores dificultades, por la falta de asignación de recursos tanto humanos como financieros, pero con los recursos asignados en los últimos 5 años se ha logrado este significativo avance. Los avances que se han tenido a la fecha en el hacer tienen que ver con la identificación y gestión de los peligros, de los riesgos y la gestión de las amenazas en las diferentes sedes de la administración departamental.

Se han investigado a la fecha el 100% de los accidentes y se han realizado los ajustes necesarios en la entidad para la prevención de los riesgos a los cuales estaban expuestos los servidores públicos, contratistas y visitantes.

Se han realizado periódicamente los exámenes de ingreso, permanencia y retiro y se tienen elaborados los diferentes programas de vigilancia epidemiológica.

En el verificar y en el actuar no se ha podido avanzar significativamente teniendo en cuenta que el 90% de personal del área son contratistas y en algunos momentos no se puede dar continuidad al trabajo asignado a los equipos de profesionales.

2. ÁRBOL DE PROBLEMAS:

ÁRBOL DE PROBLEMAS			
CAUSAS DIRECTAS	Necesidad de desarrollo de competencias, mejoramiento de procesos y fortalecimiento de la capacidad laboral para el logro de las metas institucionales de la Gobernación del Valle.	EFFECTOS DIRECTOS	Servidores públicos desactualizados frente a las competencias que requieren para el desarrollo de sus cargos y a las establecidas por los nuevos entornos institucionales.
	Permanentes riesgos que pueden afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales de la Gobernación del Valle que deben ser anticipados, reconocidos,		Ausentismo laboral por afectaciones a la Salud en los funcionarios públicos

ÁRBOL DE PROBLEMAS

ÁRBOL DE PROBLEMAS			
	evaluados y controlados.		
	Dificultades para mejorar la gestión pública representada en la prestación de los servicios a la ciudadanía y el logro de los objetivos de desarrollo trazados		Fallas en las políticas de mejoramiento continuo en el servicio prestado al usuario y al ciudadano
CAUSAS INDIRECTAS	Cambios institucionales, de contexto y de planes sectoriales a mediano plazo	EFECTOS INDIRECTOS	Incremento en costos administrativos por inadecuada ejecución de procesos
	Insuficientes recursos (personales, físicos, económicos, tecnológicos) para el cumplimiento de los requisitos que demanda el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo		Deficiencias de los espacios de trabajo, elementos de confort, programas de salud laboral que responda a las necesidades y minimicen los riesgos, falta de actividades de estilos de vida saludable
	Deficiencia en los procesos y procedimientos de la organización		Incumplimiento de los planes institucionales propuestos.
PROBLEMA CENTRAL	Capacidad profesional, técnica y operativa a nivel interno en la Gobernación del Valle del Cauca insuficiente para ejecutar adecuadamente el Plan de Desarrollo, las iniciativas del Programa de Gobierno y el Plan de Ordenamiento Departamental.		

3. ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS					
Actor específico	Interés del Actor	Disposición referente al proyecto	Recursos a disposición	Nivel de poder	Posición en el Proyecto
Departamento	Fortalecer su capacidad de gestión, articulación y ejecución de su Plan de Desarrollo	A favor	Recursos financieros propios de libre destinación, recurso humano, recursos técnicos (equipos de cómputo y oficinas), logísticos (desplazamientos)	Alto	Beneficiario

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS					
Autor Institución	Interés del Autor	Disposición frente al proyecto	Recursos a disposición	Nivel de poder	Postura al Proyecto
Profesionales de planta y contratistas	Su interés prioritario es ejecutar los procesos, programas y proyectos dándole alcance al cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo	A favor	Fuerza laboral (tiempo, conocimiento y experiencia), recursos técnicos (equipos de cómputo y oficinas), logísticos (desplazamientos)	Medio	Aliado o Cooperante
Mediana y alta gerencia de la Gobernación	Disponer de procesos que faciliten la toma de decisiones que le permitan reaccionar de forma oportuna y eficaz a las circunstancias adversas que se presenten	A favor	Fuerza laboral (tiempo, conocimiento y experiencia), recurso humano, recursos técnicos (equipos de cómputo y oficinas), logísticos (desplazamientos)	Alto	Aliado o Cooperante
Entidades Territoriales	Articular con el Departamento la concreción de las metas subregionales y locales.	A favor	Información, bases de datos, documentación.	Bajo	Aliado o Cooperante
Entidades de gobierno del orden nacional	Articular con el Departamento la concreción de las metas nacionales y subregionales.	A favor	Recursos financieros, Información, bases de datos, documentación.	Bajo	Aliado o Cooperante
Fundaciones y ONG's	Poder articular en el Departamento la oferta institucional y privada para la ejecución de programas y proyectos en beneficio de la ciudadanía	A favor	Conocimiento, capacidad técnica e información que contribuye al desarrollo de actividades de los programas y proyectos	Bajo	Beneficiario o cooperante

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS					
Actor específico	Interés del Actor	Disposición frente al proyecto	Recursos a disposición	Nivel de poder	Posición en el Proyecto
Ciudadanía	Acceder de forma oportuna y efectiva a los bienes y servicios que ofrece la Gobernación del Valle	A favor	Evaluación de satisfacción del servicio.	Alto	Beneficiario

4. POBLACIÓN AFECTADA Y POBLACIÓN OBJETIVO.

Población afectada y población objetivo

Población Afectada por el problema:

Número de personas afectadas: 4.532.152

Departamento: Valle del Cauca

Población Objetivo:

La población objetivo es: 4.532.152

Departamento: Valle del Cauca

Población objetivo		
Habitantes afectados	DANE 2020: 4.532.152	
Necesidades Básicas Insatisfechas	DANE 2018: 6.18%	
Tasa de desempleo	DANE mayo 2020 Cali. AM. 23	
Población por edad		
Rango	Hombres	Mujeres
0-6 años	243.871	234.835
7 – 14 años	284.897	279.135

Población objetivo		
15 – 17 años	108.675	108.878
18- 26 años	319.429	330.032
27 -59 años	873.898	1.011.184
Mayor de 60 años	287.128	376.122
Total, población por género	2.126.546	2.349.340

5. ÁRBOL DE OBJETIVOS

5.1 Objetivo general

PROBLEMA CENTRAL	OBJETIVO GENERAL ¹	INDICADORES		
		Nombre	Unidad de medida	Meta
Capacidad profesional, técnica y operativa a nivel interno en la Gobernación del Valle del Cauca insuficiente para ejecutar adecuadamente el Plan de Desarrollo, las iniciativas del Programa de Gobierno y el Plan de Ordenamiento Departamental.	Fortalecer la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional, que requiere el modelo administrativo adoptado para el desarrollo territorial del Valle del Cauca.	Procesos y procedimientos con fortalecimiento de su capacidad organizacional	Número	18

¹ Directamente relacionado con el problema central, por lo cual se traduce en el estado positivo del mismo.

5.2 Objetivos específicos

CAUSAS DIRECTAS	Necesidad de desarrollo de competencias, mejoramiento de procesos y fortalecimiento de la capacidad laboral para el logro de las metas institucionales de la Gobernación del Valle del Cauca.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Mejorar el nivel de competencias para la correcta ejecución de los procesos y de las capacidades laborales de los servidores públicos de la Gobernación del Valle del Cauca.
	Permanentes riesgos que pueden afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales de la Gobernación del Valle que deben ser anticipados, reconocidos, evaluados y controlados.		Implementar el manejo adecuado de los riesgos a la seguridad y la salud en los espacios laborales de la Gobernación del Valle del Cauca
	Dificultades para mejorar la gestión pública representada en la prestación de los servicios a la ciudadanía y el logro de los objetivos de desarrollo trazados		Mejorar el nivel de satisfacción general del acceso a los bienes y servicios que presta la Gobernación del Valle del Cauca.

6. DESCRIPCION ALTERNATIVA DE SOLUCION

6.1 Aspectos Generales y Técnicos:

La alternativa pretende dar continuidad del aseguramiento de la eficiencia y eficacia de la gestión de los procesos, conservando el fortalecimiento de la capacidad Institucional como estrategia que le permita desarrollar acciones que garanticen la sostenibilidad y consolidación de una gestión eficaz y transparente. A la vez generar condiciones para promover cambios institucionales y comportamientos encaminados al cumplimiento de los objetivos institucionales, apoyo a los procesos y actividades que se visibilizarán en la sostenibilidad, seguimiento y fortalecimiento de la gestión de la administración, seguimiento a los planes de acción para a ejecución y cumplimiento del nuevo Plan de Desarrollo 2020-2023 y la prestación del servicio al cliente.

La Gobernación del Valle del Cauca, se encuentra en un proceso de crecimiento institucional, el cual sugiere cambios significativos en el desarrollo institucional de la entidad, en el uso de tecnologías cada vez más eficientes en términos de oportunidad y calidad, el aumento y adecuación de instalaciones para su funcionamiento y la necesidad de contar con procesos y funcionarios capacitados con prácticas de estilo de vida saludable en cada una de las áreas de la entidad, la preocupación por incluir estos cambios revela el deseo institucional de no ser

ajena a los modelos gerenciales integrales, para lo cual se recomendaba integrar y continuar los procesos de fortalecimiento de la entidad.

En este sentido, este proyecto se caracteriza ante todo por ser una estrategia permanente y transversal de la gestión de calidad de toda la administración departamental, para la cual coyunturalmente se buscará reforzar la capacidad institucional más sentida de intervención, de manera que se garantice continuamente el uso eficiente, eficaz y efectivo de todos los recursos que se encuentren al alcance de la institución.

6.2 Estudio Técnico de la Alternativa

Entre las actividades propuestas para el desarrollo del proyecto y la contribución a la administración departamental se encuentran:

Prestar el apoyo técnico para el fortalecimiento de los diferentes procesos transversales y de gestión estratégica de la Gobernación del Valle del Cauca, fortaleciendo la estructura administrativa y la capacidad técnica y operativa para una gestión más eficiente y de calidad al servicio del ciudadano. De acuerdo a los procesos y requerimientos transversales para el mejoramiento de la respuesta en atención oportuna y eficiente con calidad al ciudadano, fortalecer las áreas que se requieran, como los procesos y dinámicas desarrollo del talento humano, el proceso de comunicación, los procesos sociales, procesos de atención al ciudadano, procesos de soporte a las áreas administrativas, de gestión del departamento y atención al ciudadano, en la provisión de bienes y servicios a la comunidad vallecaucana; fortaleciendo los procesos de las dependencias, tales como:

M1-P1 Direccionar la planificación estratégica, M1-P4 Direccionar las Comunicaciones, M2-P1 Promover Desarrollo agropecuario, agroindustrial, ambiental y minero de la región, M2-P2 Gerenciar el Desarrollo Local, M3-P1 Gestionar el servicio educativo, M3-P3 Gestión cultural, M3-P4 Promover la Garantía de Derechos de la Población, M4-P1 Asistir al Ciudadano, M6-P1 Promover la Convivencia y Seguridad, DH y DIH, M7-P1 Administrar el presupuesto, M7-P3 Administrar Información hechos económicos, M8-P1 Administrar y desarrollar el talento humano, M8-P2 Administrar y desarrollar el talento humano, M8-P3 Administrar el Pasivo Pensional del Departamento del Valle del Cauca, M9-P1 Administrar bienes y servicios generales; M9-P2 Adquirir bienes y servicios y M9-P3 Gestión Documental M10 Gestionar la actividad jurídica, M10-P1 Gestión y representación judicial, M11 Gestionar las TIC, M11-P1-Gestionar Proyectos de TIC, M11-P2 Gestionar Soluciones de TIC, M11-P3

Gestionar la Seguridad Informática, M11-P4 Fomentar la Investigación y Desarrollo de TIC, M12-P1 Evaluar el SIG.

Frente a estos procesos, el proyecto se ejecuta con el fin de hacer eficiente y transparente la gestión de la entidad mediante la adopción de sistemas, procesos y procedimientos propios del mejoramiento institucional y autocontrol de la gestión pública; desarrollando actividades de apoyo a las dependencias tales como asistencia técnica, operativa, logística y jurídica; Ante el alto grado de congestión de la gestión por demandas, tuteles, derechos de petición, quejas, reclamos y solicitudes, es menester atender con la celeridad de cada caso con apoyos técnicos y especializados en las áreas que lo requieran, principalmente el Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional, el área jurídica y transversalmente y según el caso a cada Departamento, secretaria y/o oficina y áreas que lo requieran.

El logro de estos propósitos se medirá mediante el seguimiento a las metas de productos del del Plan de Desarrollo del Departamento:

MP503010100104 Capacitar el 100% de los servidores públicos conforme al plan institucional de formación y capacitación en la Gobernación del Valle del Cauca.

MP50310100105 Ejecutar el Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para los funcionarios públicos de la Gobernación del Valle del Cauca.

MP50310100210 Incrementar un 2% la satisfacción general del servicio desde el fortalecimiento a la capacidad misional en la Gobernación del Valle del Cauca.

La distribución de apoyo a cada Departamento, secretaria u oficina, se realiza mediante criterios de cercanía de los ciudadanos y en consecuencia a la distribución de los recursos entre los niveles de gobierno departamental, de tal forma que los Departamentos, secretarías y/o oficinas que dispongan de recursos técnicos, logísticos y tecnológicos limitados, para el cumplimiento efectivo de procesos y procedimientos demandaran mayor fortalecimiento y modernización permanente de parte de la administración departamental.

En síntesis, el proyecto ejecuta los siguientes componentes:

- A. Fortalecimiento institucional a través de apoyo profesional y técnico para garantizar la ejecución de los macroprocesos, procesos y procedimientos, a las distintas áreas que lo requieran con apoyo logístico para la gestión, incluye peajes, combustible, tiquetes aéreos, alquiler vehículos necesarios para el desplazamiento de los funcionarios en cumplimiento de sus funciones y actividades, salones, alimentación, eventos, etc.; apoyo tecnológico y modernización de equipos de cómputo, impresoras, scanner,

suministros etc.; seguros, pólizas contractuales, necesarios como garantías requeridas en las diferentes actividades realizadas.

- B. Capacitar en competencias laborales, conocimientos y habilidades de formación de acuerdo con las necesidades recopiladas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación y en el plan anual operativo los cuales contienen entre otros aspectos los principios y objetivos de la capacitación y unos ejes de desarrollo de la Administración Pública a los que se articulan las necesidades de capacitación detectadas y definidas en términos de competencias.

La Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009 establece que “Los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o que realicen trabajos que afecten la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas” y que cada entidad debe:

- Determinar la competencia necesaria de los empleados públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o realizan trabajos que afectan la conformidad con los requisitos del producto o servicio.
- Proporcionar formación o tomar otras acciones para lograr la competencia necesaria cuando se requiera.
- Evaluar las acciones tomadas, en términos de su efecto sobre la eficacia, eficiencia o efectividad del Sistema de Gestión de Calidad de la entidad.
- Asegurarse de que los empleados públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas sean conscientes de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de la calidad.
- Mantener los registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia de los empleados públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas”. (ICONTEC, 2009).
- El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente por medio del Desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

<u>Prioridades de capacitación por dependencias</u>			
Dependencia	Conocimientos	Habilidades	Actitudes
Secretaría General	Actualización en Contratación Estatal	Técnicas de Redacción	Atención al Ciudadano
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG		
	Gestión Documental		
Control Interno Disciplinario	Fundamentación Jurídica en Disciplinario	Técnicas de Archivo	
		Disciplinario Pruebas	
		Manejo de Office	
		Formulación de Proyectos	
Control Interno	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Sistema Electrónico de Contratación Pública – SECOP II	
	Contratación Estatal	Administración del riesgo y el diseño de controles	
Transparencia para la Gestión Pública	Código de Integridad		
	Estatuto Anticorrupción		
	Transparencia y Rendición de Cuentas		
Departamento Administrativo de Planeación	Gestión de proyectos	Módulos de Gestión SAP: PPM y PS (Project Portfolio Management) y (Project System) del Sistema Financiero Territorial - SGFT	
		Módulo SUIFP TERRITORIAL (Sistema Unificado de Inversiones y Finanzas Públicas)	
		SPI (Sistema de Seguimiento a Proyectos de Inversión)	
Hacienda y Finanzas Públicas	Actualización Tributaria	Office	
		Excel Avanzado	
	Presupuesto Público	Power Point	
		Access	
Jurídica	Actualización Jurisprudencial (en temas laborales y contractuales)	SECOP II	

<u>Prioridades de capacitación por dependencias</u>			
Dependencia	Conocimientos	Habilidades	Actitudes
	Proceso Administrativo Sancionatorio para Entidades sin Ánimo de Lucro de competencia de la Gobernación del Valle del Cauca		
	Gestión Documental		
	Supervisión e interventoría (responsabilidades)		
DADI	Gestión Documental y Archivo	Técnicas de Redacción y Correspondencia	Atención al Ciudadano
	Módulo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Excel Avanzado	
	Políticas de Gestión del Conocimiento e Innovación - MIPG	Habilidades de Liderazgo Actualización en Word, Excel y Power Point	
Educación	Supervisión Contractual	Microsoft Office	
	Gestión Documental y aplicación de las TRD en el sector público		
Salud	Administración Pública	Inglés nivel básico	Relaciones Interpersonales
		Inglés nivel avanzado	
		Excel	
		Resolución de Conflictos	
Desarrollo Social y Participación	Actualización en Contratación Estatal	Microsoft Office	
	Gestión Documental	Excel	
		Técnicas de Redacción	
Cultura	Legislación sobre Patrimonio Cultural		
	Economía Naranja		
	Gestión Cultural		
Mujer, Equidad y Género	Enfoque diferencial de género y derechos	Elaboración y manejo de Estadística	

Prioridades de capacitación por dependencias			
Dependencia	Conocimientos	Habilidades	Actitudes
	Gestión documental		
Asuntos Étnicos	Administración Pública	SECOP II	
	Mecanismos de Participación Ciudadana		
	Política Pública de Víctimas del Conflicto Armado		
	Presupuesto Público		
	Gestión Documental	Metodología General Ajustada (MGA Web)	
	Actualización en Contratación Estatal		
	Estatuto Anticorrupción		
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG		
Infraestructura y Valorización	SD	SD	SD
Vivienda y Hábitat	Gestión Documental	Autocad 3D	
	Derecho Administrativo	ARQUIS Software de predios para avalúo en titulación de tierras	
Ambiente, Agricultura y Pesca	Trámites y servicios	Oratoria	Atención al Ciudadano
	Planeación Estratégica	Inglés	
	Contratación	Trabajo en Equipo	
	Presupuesto	Resolución de Conflictos	
	Disciplinario	Formulación de Proyectos	
	Gestión Tributaria	MGA - Web	
		Microsoft Office nivel básico	
	Gestión Documental	Microsoft Office nivel intermedio	
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Microsoft Office nivel avanzado	
		SAP	

Prioridades de capacitación por dependencias			
Dependencia	Conocimientos	Habilidades	Actitudes
Turismo	Contratación	Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública	
	Derechos de Petición	Metodología General Ajustada – MGA	
	Patrimonio Cultural y Turístico del Departamento	Sistema Único de Inversión y Finanzas Públicas – SUIFP	
	Calidad y Sistema Integrado de Gestión – SIG	SAP – Módulo de Proyectos	
	Auditorías	Inglés	
	Turismo	Excel Sistema de Seguimiento a Proyectos de Inversión – SPI	
Desarrollo económico y Competitividad	Ley de Financiamiento	Coaching	
	Planeación	SECOP II	
	Presupuesto		
TIC	SD	SD	SD
Movilidad y Transporte	Normatividad en Tránsito y Transporte	Resolución y Transformación de Conflictos	Orientación al Usuario y al Ciudadano
	Nuevo Código Disciplinario Único (Ley 1952 del 28 de enero de 2019)	Trabajo en Equipo y Liderazgo	
Convivencia y Seguridad Ciudadana		Secop II	Atención al ciudadano
		Estructuración y Formulación de Proyectos de Inversión	
		Sistema SAP en Financiero, Contable y Presupuestal	
Paz territorial y reconciliación	Gestión Documental	SECOP II	
		Resolución de Conflictos	
		Formulación y Seguimiento de Proyectos de Inversión	

<u>Prioridades de capacitación por dependencias</u>			
Dependencia	Conocimientos	Habilidades	Actitudes
		Excel Avanzado	
		Técnicas de Redacción	
Gestión del Riesgo y Desastres	SD	SD	SD
Oficina Privada		Excel	Relaciones Interpersonales
		Trabajo en Equipo	

C) Realizar una vez al año la evaluación, por personal idóneo de acuerdo con la normatividad vigente, se debe cumplir con los estándares mínimos, con el fin de avanzar en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. La evaluación inicial es el insumo para elaborar el plan de trabajo anual, la evaluación debe contener como mínimo los siguientes aspectos y los estipulados en los estándares mínimos:

- Llevar a cabo la identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Gestión del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables.
- La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros.
- La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa la cual debe ser anual.
- La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores la cual debe ser anual.
- La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.
- La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad y registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior.

- Registro y seguimiento de los resultados de los indicadores definidos en el SG SST de la empresa del año inmediatamente anterior.
- Identificación de peligros evaluación y valoración de los riesgos, debe ser desarrollada por el empleador con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada.
- Definición de la Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo, por escrito y parte de las políticas de gestión de la empresa, este debe dar alcance a todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de, contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.
- Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.
- Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.
- Medición y evaluación de la gestión en SST.
- Acciones preventivas o correctivas

Este proyecto de fortalecimiento de la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional de la gobernación del Valle del Cauca, es complementario y transversal a todos los procesos de la Gobernación, por tanto, no se presenta una duplicidad de acciones y actividades, todo lo contrario, las complementa, en especial al Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la política de calidad que tiene como premisa de éxito la eficiencia, eficacia y efectividad en trámites y servicios; compromiso, transparencia y competencia del servidor público; participación social activa e incluyente; optima atención e información a los ciudadanos; adecuada y moderada infraestructura y mejoramiento continuo, para satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas, contribuyendo a los fines esenciales del Estado en concordancia con la Misión, Visión y el Plan de Desarrollo Departamental

En la práctica el recurso será ejecutado de manera que permita integrar estrategias, planes de acción, actividades de soporte a la gestión y modelos prospectivos con miradas de 180 grados, todo esto desde la nueva visión de la administración pública, la cual busca ser moderna, transparente y responsable de cara al ciudadano, mejorando la confianza en la institución; para lo cual se requiere de una apoyo técnico, tecnológico, de conocimiento y salud laboral que

permita proponer cambios para el fortalecimiento de dicha institucionalidad y el aseguramiento de una gestión orientada a los resultados y a la ciudadanía, desde cada Departamento, secretaria y/o oficina de la Gobernación del Valle del Cauca.

6.3 Sustento jurídico y actividades para desarrollar:

Constitución Política de Colombia Artículo 2, 2, 40, 83, 209, Ley 87 de 1993, Ley 489 de 1998, Ley 190 de 1995, Ley 962 de 2005, Ley 909 de 2004, Ley 1437 de 2011, Decreto 2591 de 1991 (Acción de Tutela), Decreto 1716 de 2009, MECI E:1.1.2: Desarrollo del Talento humano, NTCGP: 1000:2009 Núm. 6.2, ISO 9001:2008, Ley 909 / 04, Ley 1567/98, Decreto 1227/05, Constitución Política de Colombia Artículo 2, 2, 40, 83, 209, Ley 87 de 1993, Ley 489 de 1998, Ley 190 de 1995, Ley 962 de 2005, Ley 909 de 2004, Ley 1437 de 2011, Decreto 2591 de 1991 (Acción de Tutela), Decreto 1716 de 2009, Ley 594 de 2000 y del Decreto 2609 de 2012, Constitución Política de Colombia Artículo 2, 2, 40, 83, 209, Ley 87 de 1993, Ley 489 de 1998, Ley 190 de 1995, Ley 962 de 2005, Ley 909 de 2004, Ley 1437 de 2011, Decreto 2591 de 1991 (Acción de Tutela), Decreto 1716 de 2009, Constitución Política de Colombia Artículo 2, 2, 40, 83, 209, Ley 87 de 1993, Ley 489 de 1998, Ley 190 de 1995, Ley 962 de 2005, la Ley 1450 de 2011 ley 1503 de diciembre de 2011, Resolución 1282 de 2012, Decreto número 2851 diciembre de 2013, Ley 1702 de diciembre de 2013, Resolución 1565 del 6 de junio de 2014.

La Ley 909 de 2004 de Carrera Administrativa, el Decreto 1227 de 2005 reglamentario de esta ley y el Decreto 1567 de 1998 establecen que: La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada a la generación de conocimientos, el desarrollo de destrezas, habilidades, valores, competencias fundamentales y el cambio de actitudes con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite su desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios a la ciudadanía. Los recursos con que cuenta la Administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los Planes Institucionales de Capacitación. Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las prioridades institucionales y a las necesidades de los funcionarios frente al desempeño de sus cargos.

De igual manera, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública elaboran periódicamente unas guías para orientar la formulación y la ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación en las entidades del Estado.

Asimismo, la Ley 734 de 2002 – Nuevo Código Disciplinario Único, contempla dentro de los derechos del servidor público “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.

Que, de acuerdo con la Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público, aprobada por la XVII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Bogotá, en julio de 2016, de la cual Colombia hace parte, la identificación y desarrollo de las competencias de los servidores públicos contribuyen al cumplimiento de los fines del Estado.

Que en la citada Guía se identificaron las competencias que deben acreditar o desarrollar quienes estén vinculados a la administración pública, las cuales fueron agrupadas en tres secciones: transversales, directivas y profesionales.

Que tomando como referencia la Guía, se revisaron las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico adoptadas en el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, con el propósito de actualizarlas a la nueva dinámica que exige el empleo público.

Que mediante el Decreto 815 de 2018 se sustituyó el Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, modificando las competencias comportamentales comunes a todos los empleados públicos y de manera particular se ampliaron y

En el nivel directivo se dio la modificación más amplia en dicho decreto, pues pasamos de trabajar con cuatro competencias a 7 competencias comportamentales del nivel directivo:

1. Visión estratégica
2. Liderazgo efectivo
3. Planeación
4. Toma de decisiones
5. Gestión del desarrollo de personas
6. Pensamiento sistémico
7. Resolución de conflictos

La Norma NTCGP 100:2004. 6.2 Talento Humano. 6.2.1 determina que “Los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas que realicen trabajos que afecten la conformidad con los requisitos de producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiada”

6.2.2 “La entidad debe determinar la competencia necesaria de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o que realizan trabajos que afectan la conformidad del producto y/o servicio; así como proporcionar formación o tomar otras acciones para lograr las competencias necesarias cuando se requiera; y evaluar las acciones tomadas, en términos de su efecto sobre la eficacia, eficiencia o efectividad de la gestión de calidad y mantener registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas.”

La Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009 establece que “Los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o que realicen trabajos que afecten la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas” y que cada entidad debe:

- a. Determinar la competencia necesaria de los empleados públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o realizan trabajos que afectan la conformidad con los requisitos del producto o servicio.
- b. Proporcionar formación o tomar otras acciones para lograr la competencia necesaria cuando se requiera.
- c. Evaluar las acciones tomadas, en términos de su efecto sobre la eficacia, eficiencia o efectividad del Sistema de Gestión de Calidad de la entidad.
- d. Asegurarse de que los empleados públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas sean conscientes de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de la calidad.
- e. Mantener los registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia de los empleados públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas”. (ICONTEC, 2009).

Decreto 1072/2015 el cual establece la obligatoriedad de la implementación del sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Decreto 1138 de 2016 por el cual se adopta la estructura de la administración central del departamento del Valle del Cauca, se definen las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones.

7. FUENTES DE FINANCIACIÓN

El valor del proyecto para el cuatrienio es **ONCE MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MILLONES OCHOSCIENTOS NOVENTA MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS M/CTE (\$11.249.890.333)** Distribuidos así:

VIGENCIA	ICLD	GESTIÓN
2020	\$1.299.090.333	\$0.00
2021	\$1.327.442.133	\$2.025.957.867
2022	\$1.484.042.133	\$2.025.957.867
2023	\$1.097.788.574	\$1.989.611.426
TOTAL	\$ 5.208.363.173	\$ 6.041.527.160,00

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Duración del proyecto		Inicio del proyecto		Terminación del proyecto	
Años	Meses	Año	Mes	Año	Mes
4	41	2020	Agosto	2023	Diciembre

[illegible]

Nota de actualización 1: se ajusta el proyecto de inversión con el fin de acreditar recursos de proyectos homologados por valor de **NOVECIENTOS DIEZ Y SIETE MILLONES QUINIENTOS SETENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS M/CTE (\$917.574.333)** con el fin de dar continuidad a la actividad concerniente al aumento de la capacidad de gestión administrativa, estos recursos se acreditan y contracreditan así:

Acreditación al proyecto denominado “FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DE LAS CAPACIDADES INSTITUCIONALES DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA” BPIN 2020003760312 PI43-101203

CODIGO META DE PRODUCTO	CODIGO META DE RESULTADO	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	FUENTE	MODIFICACION (+) ADICION O (-) DISMINUCIÓN)
MP503010100210. Incrementar un 2% la satisfacción general del servicio desde el fortalecimiento a la capacidad misional en la gobernación del Valle del Cauca	MR50301002. Aumentar en 5% el índice de desempeño institucional de la entidad durante el periodo de gobierno	PI43-1012031301XX Aumentar la capacidad de gestión administrativa	1-1001	\$764.538.333
MP503010100210. Incrementar un 2% la satisfacción general del servicio desde el fortalecimiento a la capacidad misional en la gobernación del Valle del Cauca	MR50301002. Aumentar en 5% el índice de desempeño institucional de la entidad durante el periodo de gobierno	PI43-1012031301XX Aumentar la capacidad de gestión administrativa	2-1001	\$153.036.000

FORTALECIMIENTO A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA – BPIN 2020003760013 – PI22-100961, Proyecto Homologado a la siguiente cadena de valor

CODIGO META DE PRODUCTO	CODIGO META DE RESULTADO	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	FUENTE	PRESU-PUESTO INICIAL	MODIFICACION (+) ADICION O (-) DISMINUCIÓN)	PRESU-PUESTO DEFINITIVO
MP503010100210. Incrementar un 2% la satisfacción general del servicio desde el fortalecimiento a la capacidad misional en la gobernación del Valle del Cauca	MR50301002. Aumentar en 5% el índice de desempeño institucional de la entidad durante el periodo de gobierno	PI22100961110101 Mejorar la prestación del servicio en los macroprocesos - procesos, programas, planes y procedimientos	1-1001	\$8.199.513.00	\$99.133.333	\$8.199.513.00
MP503010100210. Incrementar un 2% la satisfacción general del servicio desde el fortalecimiento a la capacidad	MR50301002. Aumentar en 5% el índice de desempeño institucional de la entidad	PI22100961110104 Mejorar la prestación del servicio en los macroprocesos - procesos, programas, planes	2-1001	\$5.000.000.000	\$153.036.000	\$5.000.000.000

CODIGO META DE PRODUCTO	CODIGO META DE RESULTADO	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	FUENTE	PRESU-PUESTO INICIAL	MODIFICACION (+) ADICION O (-) DISMINUCIÓN)	PRESU-PUESTO DEFINITIVO
misional en la gobernación del Valle del Cauca	durante el periodo de gobierno	y procedimientos				
MP503010100210. Incrementar un 2% la satisfacción general del servicio desde el fortalecimiento a la capacidad misional en la gobernación del Valle del Cauca	MR50301002. Aumentar en 5% el índice de desempeño institucional de la entidad durante el periodo de gobierno	PI22100961110302 Ejecutar un Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	1-1001	\$318.960.000	\$108.960.000	\$318.960.000

ACTUALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PASIVO PENSIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA – BPIN 2020003760014 – PI22-100962, Proyecto Homologado a la siguiente cadena de valor

CODIGO META DE PRODUCTO	CODIGO META DE RESULTADO	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	FUENTE	PRESU-PUESTO INICIAL	MODIFICACION (+) ADICION O (-) DISMINUCIÓN)	PRESU-PUESTO DEFINITIVO
MP504010100103. Actualizar el 100% de los registros, salarios y mesadas del personal activo, retirado, jubilado y beneficiario de pensión de la gobernación del Valle del Cauca en la herramienta PASIVCOL	MR50401001. Actualizar el 100% de los registros del personal activo, retirado, jubilado y beneficiarios de pensión en las bases de datos de la herramienta Pasivocol para la obtención del cálculo actuarial de la gobernación del Valle del Cauca	PI22100962110101 Actualizar los registros laborales del personal activo, pensionado, beneficiarios y retirado de la Gobernación del Valle.	1-1001	\$3.330.360.00	\$539.645.000	\$3.330.360.00
MP504010100102. Finalizar 200 procesos de reconocimiento del pago del ajuste pensional Ley 6 y Decreto 2108 incluidos en el acuerdo de reestructuración de la Gobernación del Valle del	MR50401001. Actualizar el 100% de los registros del personal activo, retirado, jubilado y beneficiarios de pensión en las	PI22100962110201 Realizar el procedimiento administrativo del correspondiente al pago del ajuste pensional del decreto 2108/06	1-1001	\$176.220.000	\$16.800.000	\$176.220.000

Cauca	bases de datos de la herramienta Pasivocol para la obtención del cálculo actuarial de la gobernación del Valle del Cauca					
-------	--	--	--	--	--	--

Nota de actualización 2: Se presenta la necesidad de actualización del proyecto para ajuste de actividades sin tramite presupuestal por valor de \$340.856.000 correspondientes a las actividades a continuación:

- PI43101203110101 Realizar capacitaciones en Gestión territorial compartida para una buena gobernanza - Administración pública \$30.000.000
- PI43101203110102 Realizar capacitaciones en Gestión territorial compartida para una buena gobernanza - Sistemas y Tecnología \$72.000.000
- PI43101203110103 Realizar capacitaciones en Gestión territorial compartida para una buena gobernanza - Formación Complementaria \$115.000.000
- PI43101203110104 Realizar capacitaciones en Gestión territorial compartida para una buena gobernanza - Gobierno para la paz \$40.000.000
- PI43101203110105 Realizar capacitaciones en Gestión territorial compartida para una buena gobernanza - Gestión Pública Participativa \$18.000.000
- PI43101203110106 Realizar capacitaciones en Gestión territorial compartida para una buena gobernanza - Gestión Pública Transparente \$25.000.000
- PI43101203120103 Ejecutar un Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias \$40.856.000

Los cuales se van a destinar a la actividad "Aumentar la capacidad de la gestión administrativa" y dichas actividades serán eliminadas del proyecto puesto que la cadena de valor y el área funcional del actual proyecto no responde a la **MR50301001. Incrementar un 3% el resultado del componente de desarrollo de la política de Gestión del Talento Humano dentro de la implementación de MIPG en la gobernación del Valle del Cauca.** Y a las Metas de producto

- **MP503010100104.** Capacitar el 100% de los servidores públicos conforme al plan institucional de formación y capacitación en la Gobernación del Valle del Cauca
- **MP503010100105.** Ejecutar el Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para los funcionarios públicos de la Gobernación del Valle del Cauca.

Que se encuentran en el proyecto **PI43-1014333: "FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA"** Código BPIN: **2020003760467**.

Razón por la cual el documento técnico será ajustada así:

Buena parte de la responsabilidad sobre la capacidad técnica, operativa y logística para la prestación de los servicios y el funcionamiento de la Gobernación del Valle del Cauca recae sobre el Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional – DADI, así como para la implementación, ejecución y seguimiento de los siguientes procesos, programas, planes y procedimientos a cargo de los diferentes despachos adscritos a la entidad:

No	Código	Nombre
1	M1-P1	Direccionar la planificación estratégica,
2	M1-P4	Direccionar las Comunicaciones,
3	M3-P1	Gestionar el servicio educativo
4	M3-P3	Gestión cultural,
5	M3-P4	Promover la Garantía de Derecho de la Población,
6	M4-P1	Asistir al Ciudadano,
7	M7-P1	Administrar el presupuesto
8	M7-P3	Administrar Información hechos económicos
9	M8-P1	Administrar y desarrollar el talento humano
10	M8-P3	Administrar el Pasivo Pensional del Departamento del Valle del Cauca
11	M9-P1	Administrar bienes y servicios generales,
12	M9-P2	Adquirir bienes y servicios,
13	M10-P1	Gestión y representación judicial,
14	M11-P1	Gestionar Proyectos de TIC,
15	M11-P2	Gestionar Soluciones de TIC,
16	M11-P3	Gestionar la Seguridad Informática,
17	M11-P4	Fomentar la Investigación y Desarrollo de TIC,
18	M12-P1	Evaluar el SIG;

Este papel de apoyo que asume el DADI en la gestión transversal de la Gobernación del Valle, hace parte de su quehacer misional y responde a la necesidad institucional, por cuanto la planta de personal fija no alcanza a cubrir toda la demanda de personal profesional, técnico y operativo para ejecutar las actividades que cada uno de los procedimientos demanda.

Análisis del problema o de la necesidad:

El Departamento del Valle del Cauca ha venido en un proceso sostenido de fortalecimiento de sus capacidades, del resultado de su gestión y del desempeño de sus indicadores, en los últimos años.

Puntualmente en el sector Fortalecimiento Institucional, la Gobernación presenta datos que reflejan esta realidad: Segundo puesto en Mejores Planes de Desarrollo Territoriales 2016-2019, Mejor Gobernadora del País 2019, Cumplimiento de valuación periodo de gobierno 2016-2020 en 91.7% y la satisfacción general del servicio del 93% a 2019.

Estos indicadores representan un altísimo reto para la Administración Departamental, en tanto el compromiso con la gestión la gestión pública hacia el mejoramiento continuo implica identificar oportunidades para prestar un mejor servicio a la ciudadanía.

ÁRBOL DE PROBLEMAS:

ÁRBOL DE PROBLEMAS			
CAUSAS DIRECTAS	Dificultades para mejorar la gestión pública representada en la prestación de los servicios a la ciudadanía y el logro de los objetivos de desarrollo trazados	EFFECTOS DIRECTOS	Fallas en las políticas de mejoramiento continuo en el servicio prestado al usuario y al ciudadano
CAUSAS INDIRECTAS	Deficiencia en los procesos y procedimientos de la organización	EFFECTOS INDIRECTOS	Incumplimiento de los planes institucionales propuestos.
PROBLEMA CENTRAL	<i>Capacidad profesional, técnica y operativa a nivel interno en la Gobernación del Valle del Cauca insuficiente para ejecutar adecuadamente el Plan de Desarrollo, las iniciativas del Programa de Gobierno y el Plan de Ordenamiento Departamental.</i>		

ÁRBOL DE OBJETIVOS

Objetivo general

PROBLEMA CENTRAL	OBJETIVO GENERAL ²	INDICADORES		
		Nombre	Unidad de medida	Meta
Capacidad profesional, técnica y operativa a nivel interno en la Gobernación del Valle del Cauca insuficiente para ejecutar adecuadamente el Plan de Desarrollo, las iniciativas del Programa de Gobierno y el Plan de Ordenamiento Departamental.	Fortalecer la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional, que requiere el modelo administrativo adoptado para el desarrollo territorial del Valle del Cauca.	Procesos y procedimientos con fortalecimiento de su capacidad organizacional	Número	18

Objetivos específicos

CAUSAS DIRECTAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Dificultades para mejorar la gestión pública representada en la prestación de los servicios a la ciudadanía y el logro de los objetivos de desarrollo trazados	Mejorar el nivel de satisfacción general del acceso a los bienes y servicios que presta la Gobernación del Valle del Cauca.

DESCRIPCION ALTERNATIVA DE SOLUCION

Estudio Técnico de la Alternativa

Entre las actividades propuestas para el desarrollo del proyecto y la contribución a la administración departamental se encuentran:

Prestar el apoyo técnico para el fortalecimiento de los diferentes procesos transversales y de gestión estratégica de la Gobernación del Valle del Cauca, fortaleciendo la estructura administrativa y la capacidad técnica y operativa para una gestión más eficiente y de calidad al servicio del ciudadano. De acuerdo a los procesos y requerimientos transversales para el mejoramiento de la respuesta en atención oportuna y eficiente con calidad al ciudadano, fortalecer las áreas que se requieran, como los procesos y dinámicas desarrollo del talento humano, el proceso de comunicación, los procesos sociales, procesos de atención al

² Directamente relacionado con el problema central, por lo cual se traduce en el estado positivo del mismo.

ciudadano, procesos de soporte a las áreas administrativas, de gestión del departamento y atención al ciudadano, en la provisión de bienes y servicios a la comunidad vallecaucana; fortaleciendo los procesos de las dependencias, tales como:

M1-P1 Direccionar la planificación estratégica, M1-P4 Direccionar las Comunicaciones, M2-P1 Promover Desarrollo agropecuario, agroindustrial, ambiental y minero de la región, M2-P2 Gerenciar el Desarrollo Local, M3-P1 Gestionar el servicio educativo, M3-P3 Gestión cultural, M3-P4 Promover la Garantía de Derechos de la Población, M4-P1 Asistir al Ciudadano, M6-P1 Promover la Convivencia y Seguridad, DH y DIH, M7-P1 Administrar el presupuesto, M7-P3 Administrar Información hechos económicos, M8-P1 Administrar y desarrollar el talento humano, M8-P2 Administrar y desarrollar el talento humano, M8-P3 Administrar el Pasivo Pensional del Departamento del Valle del Cauca, M9-P1 Administrar bienes y servicios generales; M9-P2 Adquirir bienes y servicios y M9-P3 Gestión Documental M10 Gestionar la actividad jurídica, M10-P1 Gestión y representación judicial, M11 Gestionar las TIC, M11-P1-Gestionar Proyectos de TIC, M11-P2 Gestionar Soluciones de TIC, M11-P3 Gestionar la Seguridad Informática, M11-P4 Fomentar la Investigación y Desarrollo de TIC, M12-P1 Evaluar el SIG.

Frente a estos procesos, el proyecto se ejecuta con el fin de hacer eficiente y transparente la gestión de la entidad mediante la adopción de sistemas, procesos y procedimientos propios del mejoramiento institucional y autocontrol de la gestión pública; desarrollando actividades de apoyo a las dependencias tales como asistencia técnica, operativa, logística y jurídica; Ante el alto grado de congestión de la gestión por demandas, tuteles, derechos de petición, quejas, reclamos y solicitudes, es menester atender con la celeridad de cada caso con apoyos técnicos y especializados en las áreas que lo requieran, principalmente el Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional, el área jurídica y transversalmente y según el caso a cada Departamento, secretaria y/o oficina y áreas que lo requieran.

El logro de estos propósitos se medirá mediante el seguimiento a las metas de productos del del Plan de Desarrollo del Departamento:

MP50310100210 Incrementar un 2% la satisfacción general del servicio desde el fortalecimiento a la capacidad misional en la Gobernación del Valle del Cauca.

La distribución de apoyo a cada Departamento, secretaria u oficina, se realiza mediante criterios de cercanía de los ciudadanos y en consecuencia a la distribución de los recursos entre los niveles de gobierno departamental, de tal forma que los Departamentos, secretarías y/o oficinas que dispongan de recursos

técnicos, logísticos y tecnológicos limitados, para el cumplimiento efectivo de procesos y procedimientos demandaran mayor fortalecimiento y modernización permanente de parte de la administración departamental.

En síntesis, el proyecto ejecuta los siguientes componentes:

- C. Fortalecimiento institucional a través de apoyo profesional y técnico para garantizar la ejecución de los macroprocesos, procesos y procedimientos, a las distintas áreas que lo requieran con apoyo logístico para la gestión, incluye peajes, combustible, tiquetes aéreos, alquiler vehículos necesarios para el desplazamiento de los funcionarios en cumplimiento de sus funciones y actividades, salones, alimentación, eventos, etc.; apoyo tecnológico y modernización de equipos de cómputo, impresoras, scanner, suministros etc.; seguros, pólizas contractuales, necesarios como garantías requeridas en las diferentes actividades realizadas.

8.1 Sustento jurídico y actividades para desarrollar:

Constitución Política de Colombia Artículo 2, 2, 40, 83, 209, Ley 87 de 1993, Ley 489 de 1998, Ley 190 de 1995, Ley 962 de 2005, Ley 909 de 2004, Ley 1437 de 2011, Decreto 2591 de 1991 (Acción de Tutela), Decreto 1716 de 2009, MECI E:1.1.2: Desarrollo del Talento humano, NTCGP: 1000:2009 Núm. 6.2, ISO 9001:2008, Ley 909 / 04, Ley 1567/98, Decreto 1227/05, Constitución Política de Colombia Artículo 2, 2, 40, 83, 209, Ley 87 de 1993, Ley 489 de 1998, Ley 190 de 1995, Ley 962 de 2005, Ley 909 de 2004, Ley 1437 de 2011, Decreto 2591 de 1991 (Acción de Tutela), Decreto 1716 de 2009, Ley 594 de 2000 y del Decreto 2609 de 2012, Constitución Política de Colombia Artículo 2, 2, 40, 83, 209, Ley 87 de 1993, Ley 489 de 1998, Ley 190 de 1995, Ley 962 de 2005, Ley 909 de 2004, Ley 1437 de 2011, Decreto 2591 de 1991 (Acción de Tutela), Decreto 1716 de 2009, Constitución Política de Colombia Artículo 2, 2, 40, 83, 209, Ley 87 de 1993, Ley 489 de 1998, Ley 190 de 1995, Ley 962 de 2005, la Ley 1450 de 2011 ley 1503 de diciembre de 2011, Resolución 1282 de 2012, Decreto número 2851 diciembre de 2013, Ley 1702 de diciembre de 2013, Resolución 1565 del 6 de junio de 2014.

FUENTES DE FINANCIACIÓN

El valor del proyecto para el cuatrienio es **ONCE MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MILLONES OCHOSCIENTOS NOVENTA MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS M/CTE (\$11.249.890.333)** Distribuidos así:

VIGENCIA	ICLD	GESTIÓN
2020	\$1.299.090.333	\$0.00
2021	\$1.327.442.133	\$2.025.957.867
2022	\$1.484.042.133	\$2.025.957.867
2023	\$1.097.788.574	\$1.989.611.426
TOTAL	\$ 5.208.363.173,00	\$ 6.041.527.160,00

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Duración del proyecto		Inicio del proyecto		Terminación del proyecto	
Años	Meses	Año	Mes	Año	Mes
4	41	2020	Agosto	2023	Diciembre

CRONOGRAMA DEL PROYECTO																								
OBJETIVO	PRODUCTOS	ACTIVIDADES	UN D	2020												2021								
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Fortalecer la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional, que requiere el modelo administrativo adoptado para el desarrollo territorial del Valle del Cauca.	Mejorar el nivel de satisfacción general del acceso a los bienes y servicios que presta la Gobernación del Valle del Cauca.	Aumentar la capacidad de gestión administrativa	1										X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Dotar tecnológicamente los macroprocesos - procesos, programas, planes y procedimientos	1										X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Proporcionar los servicios logísticos necesarios a los macroprocesos - procesos, programas, planes y procedimientos	1										X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Atentamente,

LUIS ALFONSO CHAVEZ RIVERA

Director del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional

Proyecto: Nicol Andrea Di Doménico, Diego Carrera – Profesional Universitaria.

Reviso: Ricardo Yate Villegas – Subdirección de Gestión Humana