

PLAN ESTRATÉGICO de TALENTO HUMANO

Administración
Municipal de Sabaneta



Secretaría de
**SERVICIOS
ADMINISTRATIVOS**



VIGENCIA 2024

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO MUNICIPIO DE SABANETA 2024

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. REFERENTE ESTRATÉGICOS ORIENTADORES ENTIDAD MISIÓN Y VISIÓN	5
“SABANETA CIUDAD CERCANA”. En el año 2033, Sabaneta se ha convertido en un ejemplo de comunidad donde la cercanía es el corazón de la vida cotidiana. Se promueve y disfruta de un territorio sostenible, seguro, incluyente, competitivo y eficiente.	6
3. OBJETIVO ESTRATÉGICO DEL PLAN DE DESARROLLO:	6
4. NORMATIVIDAD ASOCIADO	7
5. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO.....	12
6. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO (PEHT)	13
6.1. OBJETIVO GENERAL	13
6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
7. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO ...	14
7.1 Disposición de la información	15
7.1.1 Caracterización de los servidores.....	15
7.1.2 Planta de personal actual	16
Plan de Personal-Administrativo Docente.....	17
7.1.3 Sistemas de Información.....	17
7.1.4 Negociación Colectiva.....	17
7.2 DIAGNÓSTICO.....	17
7.2.1 Autodiagnóstico.....	18
7.2.2 Rutas de creación de valor.....	22
PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNÓSTICO	22
7.2.3 Furag/Recomendaciones 2023.....	22
7.2.4 Evaluación de Desempeño.....	23
1. EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	23
1.1. NIVEL PROFESIONAL	23
1.2. NIVEL TECNICO.....	24
1.3. NIVEL ASISTENCIAL.....	25
1.4. COMPARATIVO.....	26
1.5. EMPLEADOS SIN CALIFICAR	28
2. EMPLEADOS EN PROVISIONALIDAD	28
7.2.5 Clima organizacional	29

7.2.6	Riesgo psicosocial.....	30
7.2.7	Sistema de información y Gestión del empleo Público - Sigep	31
7.2.8	Gestión con Gerentes Públicos	31
8.	PLAN ESTRETÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH).....	32
8.1	Política de Calidad	33
8.2	Objetivos de calidad	33
8.3	Política Específicas de Talento Humano de la Entidad	33
8.4	Misión Talento Humano	34
8.5	Visión Talento Humano.....	34
8.6	Planeación Estratégica Talento Humano – Requerimiento, Ingreso y Desarrollo.....	34
8.6.1	Manual de funciones	34
8.6.2	Inducción.....	35
8.6.3	Reinducción	36
8.6.4	Plan de Vacantes y de Previsión	36
8.6.5	Plan Institucional de Capacitación.....	37
8.6.6	Plan de Bienestar y Estímulos.....	37
8.6.7	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	38
8.6.8	Eje Temática 2024	39
	Servidores 4.0	39
8.6.9	Plan de Acción Matriz Estratégica de Talento Humano	40
8.6.10	Evaluación del Plan.....	41
8.6.11	Indicadores de Gestión	41
9.	Planeación 2024.....	42

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - MUNICIPIO DE SABANETA VIGENCIA 2024

1. INTRODUCCIÓN

En un escenario caracterizado por la inserción en la llamada era del conocimiento y en una época de creciente competitividad Talento Humano debe estar incorporado naturalmente en cada proceso de la Administración promoviendo una cultura para mantenerse humano en un mundo impulsado por la tecnología, desarrollando competencias para la vida y un mundo sostenible con ciudadanos globales. Dicho liderazgo está marcado por una especie de sinfonía de competencias permitiendo lograr que los procesos de la Dirección corran simultáneamente con los demás procesos de la Administración y no de manera independiente.

Por consiguiente, debe considerar el desafío competitivo que representa atender los nuevos escenarios, la globalización, los clientes más sensibles, y entornos cada vez más dinámicos determinados por los avances tecnológicos, trabajando al mismo tiempo en la gerencia operativa para mejorar las prácticas y convertir la estrategia empresarial en acción.

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, asociado a las tendencias políticas, sociales y económicas, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, su gente.

Talento Humano, ha sufrido transformaciones, hoy, está más estrechamente ligado a la estrategia y a la creación de valor para la Administración. Esto significa anticipar los escenarios críticos y desafiantes del desarrollo de la capacidad del capital intelectual y, la productividad de la fuerza de trabajo, además, reclutar el personal idóneo para ayudar a la Administración Pública a operar bajo altos estándares de desempeño. Así, el papel de la Dirección en este nuevo escenario, opera como agente de cambio y experto en administración.

Para crear un modelo superior de gestión del talento humano, el plan estratégico considera los lineamientos y propósitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual responde a las necesidades de entidades y Servidores que buscan ser más eficientes, transparentes y generar valor a la ciudadanía. La aplicación de este modelo se considera a nivel institucional, integra el sistema administrativo y el sistema de gestión de calidad y lo articula con el sistema de

control interno para unificar procesos y así tener un manejo integral de la gestión de la Entidad.

MIPG en línea con los objetivos de la Dirección propende por las buenas prácticas en la gestión del talento humano, donde se privilegie el talento humano íntegro, la construcción de metas y estrategias claras que impacten a los grupos de valor, logrando planear y ejecutar con transparencia, administrar recursos con eficiencia, siempre pensando en las necesidades del ciudadano y en la estrategia de la Entidad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG y Talento Humano y con referenciamiento **en el Programa Nacional de Bienestar- PIBEI de 2023-2030** y el **“Plan Institucional de Capacitación- PIC 2023- 2030”**

En este sentido, ante las tendencias, perspectivas y coyunturas, en una era digital, la Dirección también considera pertinente llevar a cabo de manera periódica, procesos de autoevaluación, capacitación e intervención al área funcional y estratégica de la Administración. Esto es entendido como un proceso analítico, de carácter estratégico, crítico, reflexivo y voluntario, orientado a la transformación y actualización permanente, con el objetivo de poder atender y reaccionar a tiempo a las estrategias deliberadas o emergentes, en un escenario cambiante.

En este orden de ideas, la Dirección de Talento Humano de la Alcaldía de Sabaneta, tiene una disposición natural al desarrollo y la potencialización de la capacidad intelectual a favor de los procesos institucionales, así como, una estructura organizacional competitiva de su modelo de gestión, para desarrollar el trabajo y definir responsabilidades.

2. REFERENTE ESTRATÉGICOS ORIENTADORES ENTIDAD MISIÓN Y VISIÓN

Misión

En la Administración de Sabaneta trabajamos para propiciar el desarrollo integral de la población y elevar su calidad de vida, mediante el uso efectivo de los recursos, la prestación de los servicios públicos y la promoción para la participación ciudadana.

Visión

“SABANETA CIUDAD CERCANA”. En el año 2033, Sabaneta se ha convertido en un ejemplo de comunidad donde la cercanía es el corazón de la vida cotidiana. Se promueve y disfruta de un territorio sostenible, seguro, incluyente, competitivo y eficiente.

Valores

Según el Decreto 363 del 2020, la Administración del Municipio de Sabaneta promulga estos valores

- Honestidad
- Compromiso
- Respeto
- Diligencia
- Justicia

3. OBJETIVO ESTRATÉGICO DEL PLAN DE DESARROLLO:

Teniendo en cuenta que al inicio de vigencia 2024 no se cuenta con un plan de desarrollo para la vigencia 2024-2027. Continuará trabajando con el Plan de Desarrollo “Todos somos Sabaneta, Sabaneta ciudad para el mundo, Sabaneta ciudad consciente 2020-2023” en la Dimensión 2- Gestionemos nuestra institucionalidad con legalidad, confianza y consciencia, 2.2 Reto: Confianza y Gobierno Digital, en el Sector A17: Fortalecimiento Institucional, contamos con el programa eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las funciones de la administración municipal y a su vez con proyecto “*Administración de la Gestión Humana orientada a los resultados de la Administración Municipal de Sabaneta, Antioquia*”, por lo tanto este plan estratégico de talento humano nos aporta a los siguientes indicadores de producto del plan de acción de la Secretaría de Servicios Administrativos:

Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos implementados para la administración municipal implementado

Plan de Capacitación para la administración municipal implementado

*Indicadores del plan de desarrollo anterior

Y a nivel del programa el plan apuntará al indicador de resultado del programa “satisfacción en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores público”

4. **NORMATIVIDAD ASOCIADO**

La Ley 909 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática las necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional que va impactando a nivel territorial, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

<i>NORMATIVIDAD</i>	<i>TEMA</i>	<i>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</i>
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar.
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. cálculos actuariales	Certificado Pensional Bono
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional	Certificado Pensional Bono

Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de evaluación de desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano

GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 0312 del 13 febrero de 2019	Por el cual se define los estándares mínimos de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Sistema De Gestión En Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)

Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Circular 012 de 2016 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Programa de Bienestar
Acuerdo 617 de 2018	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de evaluación de desempeño
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado	Planes de recursos humanos

Guía de Estímulos para los Servidores Públicos. Versión 2023-2030. Dirección de Empleo	Guía para la elaboración del Plan de estímulos, bienestar social e incentivos	Plan de estímulos, bienestar social e incentivos
---	---	--

Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación de Bono Pensional
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación de Desempeño
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.	Talento Humano
Decreto 2365 de 2019	Lineamientos para que las entidades públicas vinculen a sus plantas a jóvenes entre 18 y 28 años que no acrediten experiencia, según indica el Artículo 196 del PND.	Talento Humano

Decreto 2043 de 2020	de	Por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
-----------------------------	----	--	----------------

Decreto 400 de 2021	de	Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la parte 2 de libro 2 Del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos	Talento Humano
Decreto 2088 de 2021		Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Decreto Municipal 095 de 2021		Por medio del cual se adopta la estructura de la administración municipal de Sabaneta se definen las funciones de sus organismos y dependencias	Talento Humano
Decreto Municipal 203 de 2022		“Por medio del cual se actualiza y modifica el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Administración Municipal”	Talento Humano
Resolución 499 de 2021		Por medio de la cual se modifica la reglamentación del programa de capacitación y bienestar laboral, estímulos e incentivos de la Alcaldía de Sabaneta	
Circular 026 de 2023		Prevención y atención del acoso laboral y sexual. violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ En el ámbito laboral.	Talento Humano

Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Talento Humano
Resolución 3050 de 2022	<i>por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.</i>	Talento Humano

Según normograma de la Secretaría de Servicios Administrativos

5. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

La política del SIGSA como promesa de valor es el medio a través del cual la entidad se compromete a mejorar sus procesos para garantizar la prestación del servicio con óptima calidad y transparencia, potenciando el talento humano en su integralidad como motor para cumplimiento del propósito general de la entidad.

El componente de gestión estratégica del talento Humano abordado desde El modelo integrado de planeación y gestión (MIPG V2) define el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El Talento Humano está conformado por las personas que prestan sus

servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para cumplir con la misión y responder a las demandas de los ciudadanos.

Desde esta misma orientación, la gestión estratégica del talento humano es el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

6. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO (PEHT)

El Plan Estratégico del Talento Humano de la administración del Municipio de Sabaneta inicia con el Autodiagnóstico de la gestión estratégica del Talento Humano, continúa con la identificación de necesidades para abordar las etapas del ciclo de vida del servidor público en la entidad, la definición del plan de acción enmarcado en las rutas de valor, el seguimiento y finaliza con la evaluación y mejoramiento continuo. aplica a la población de la alcaldía de sabaneta (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales, trabajadores oficiales, personal administrativo de las entidades educativas y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.



6.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano de la Administración Municipal, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Aportar al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores a fin de que estén preparados para dar respuesta a desafíos sociales, culturales y políticos del entorno laboral posicionando la identificación y estandarización de estas, su evaluación, la formación y capacitación para mejorar su nivel de desarrollo, como elementos indispensables en el mejoramiento del servicio.

1. Desarrollar actividades de Bienestar para contribuir en el mejoramiento de calidad de vida, la integración familiar, el ambiente laboral, la motivación y el clima organizacional de los funcionarios de la Administración Municipal
2. Fortalecer la Política de Integridad, específicamente contribuir con el cambio cultural del servidor público enfatizando el Código de Integridad y sus 5 valores.
3. Fortalecer la cultura de la prevención, el autocuidado y el manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de estrategias incluidas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Liderar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad.
5. Contar con información consolidada, oportuna y con indicadores en bases de datos y sistemas digitales seguros y a disposición para la toma de decisiones
6. Establecer acciones que aporten a la madurez del proceso Gestión Estratégica del Talento Humano acorde al contexto organizacional y los lineamientos de la Función Pública.

7. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

La estrategia de implementación de la política de gestión del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo.

La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG: Talento Humano es ofrecer a la entidad las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público (requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Teniendo como referencia los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y

Gestión- MIPG, es necesario desarrollar las etapas que se enuncian a continuación que son insumo para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

7.1 Disposición de la información

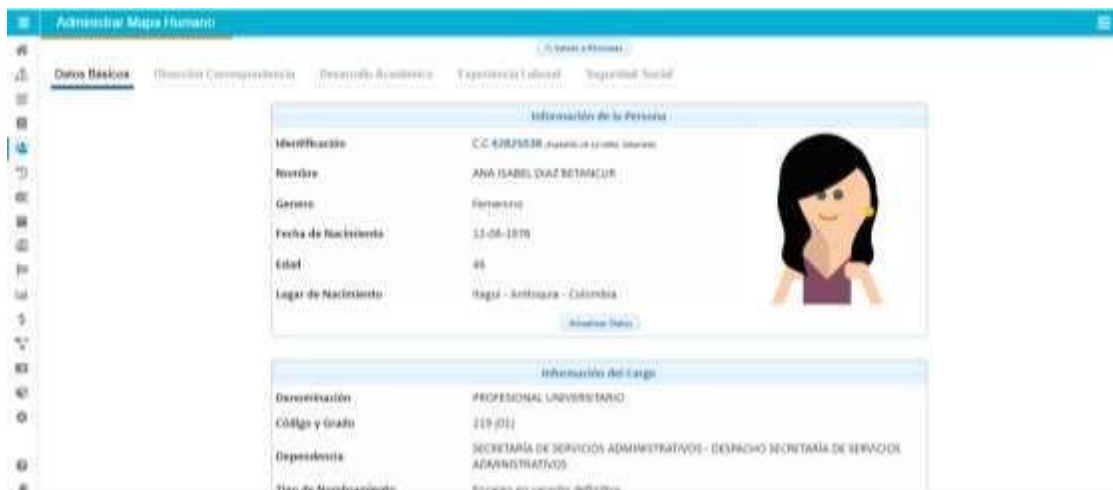
Atendiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, debe tener información oportuna y actualizada que sirva como insumo para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano, para lo cual se cuenta con las siguientes herramientas:

7.1.1 Caracterización de los servidores

A través del nuevo módulo de gestión organizacional G +, se viene actualizado el mapa humano, donde se tienen los módulos para la administración del talento humano, con las siguientes componentes

- Información Personal
- Información Académica
- Experiencia Laboral
- Perfil Sociodemográfico





7.1.2 Planta de personal actual

ESTADO	CANTIDAD
Provisos	382
Sin proveer de carrera administrativa	33
Sin proveer de libre nombramiento	12
TOTAL EMPLEOS	427

Datos a Diciembre 31 de 2023

NIVEL DE RESPONSABILIDAD	CANT	%
Nivel Directivo	72	16.9%
Nivel Asesor	27	6.3%
Nivel Profesional	102	23.9%
Nivel Técnico	83	19.4%
Nivel Asistencial	143	33.5%
TOTAL	427	100%

Datos a diciembre 31 de 2023

GENERO	CANTIDAD	PORCENTAJE FRENTE A LA PLANTA
Femenino	193	45%
Masculino	189	44%
Vacantes	45	11%
Total	427	100%

Para el personal de la Secretaría de Educación

- Humano web

Plan de Personal-Administrativo Docente

NIVELES	Nº CARGOS	PORCENTAJE
Profesional	1	12.5%
Asistencial	7	87.5%
TOTAL	8	100%

7.1.3 Sistemas de Información

- Sistema de Nómina Delta en transición para G+
- módulo de gestión organizacional G +, con los componentes
 - Estructura Organización
 - Talento Humano

7.1.4 Negociación Colectiva

El Municipio de Sabaneta suscribió con la organización sindical SINTRASEMA

- Convención Colectiva de Trabajo 2021-2024
- Acuerdo Laboral 2023-2024

Nota: en el momento se encuentra en pliego de negociación

7.2 DIAGNÓSTICO

7.2.1 Autodiagnóstico

- De Talento Humano

Se desarrolló un ejercicio de valoración de la Dimensión del MIPG "TALENTO HUMANO", por medio de la herramienta Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano, una vez adelantada la valoración de las variables que el proceso debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz

GETH, se evidencia una calificación de 85.7 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de consolidación



modelo integrado
de planeación
y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	85	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	93
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	85
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	83
		- Ruta para generar innovación con pasión	81
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	87	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	88
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	84
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	82
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	94
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	80	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	80
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	80
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	83	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	83
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	84
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	86	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	86

- Código de Integridad



AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD						
ENTIDAD			CALIFICACIÓN TOTAL			
			88,0			
COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	90,0	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	92,5	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	100	La Entidad ha avanzado en la adopción del código de integridad del servidor público en el manejo de conflictos de interés y el fortalecimiento de la declaración de bienes y rentas, el adecuado diligenciamiento de la plataforma del SIGEP, la gestión de los riesgos y el control interno, donde a través de campañas y comas masivos (Tps) se busca generar en el servidor público de la administración municipal la transparencia.
				Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	90	A través de diferentes mecanismos como son campañas, jornadas de inducción y reintroducción, al día del servidor público, medios masivos entre otros, se ha socializado el código de integridad, generando que los servidores públicos apropien los valores de Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.
				Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	80	Se continuó con las estrategias de comunicación que se ha empleado, teniendo en cuenta que el servidor público se concientizan y pongan en práctica el código de integridad, ya que continuamente se publican estos valores.
				Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	100	Se ha divulgado trimestralmente el código de integridad con la finalidad que los servidores públicos los conozcan y los apliquen en sus labores y cotidianidad, por lo tanto se socializará cuando se aplique una encuesta.
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	100,0	Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	100	Desde principio de año se inició con el proceso de implementación del código de integridad, mediante las jornadas de inducción y reintroducción de los servidores, campañas y diferentes medios masivos con la finalidad de apropiar y adoptar el código dentro la institucionalidad.
				Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otros, que comboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	100	Se continuó con los diferentes mecanismos que se han venido trabajando, pero además se realizará una encuesta que nos ayude a medir el grado de confidencialidad del código de integridad.
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reintroducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	85,0	Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	100	Jornadas de inducción y reintroducción Medios Masivos Campañas Capacitaciones (PC) Diferentes actividades que se realizan dentro la institucionalidad
				Definir las estrategias para la inducción o reintroducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de Integridad.	100	Se continuará realizando el mes de una capacitación de formación con el propósito de afianzar el código de integridad.
				Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad.	100	Presupuesto asignado en el PCAA
				Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	100	Mediante el PCAA y el cronograma de actividades que maneja la Dirección de Talento Humano se establecerán las actividades del código de integridad https://www.sabana.gov.co/nuestros-planes/planes-de-accion/
Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de Integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	70	A través de la Dirección de Talento y la Oficina de Control Disciplinario se tiene definido las diferentes responsabilidades				
Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupo de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	40	Se implementará una encuesta virtual a los servidores y se utilizará para mejorar las conclusiones y recomendaciones.				
Promoción de la gestión del Código de Integridad	85,0	Ejecutar el Plan de gestión del Código de Integridad	90,0	Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	100	Al principio de cada año se planean las actividades y se realiza el PIC, donde se tienen encuesta Código de Integridad https://www.sabana.gov.co/nuestros-planes/planes-de-accion/
				Divulgar las actividades del Código de Integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a su parte de las buenas prácticas.	100	Se realiza a través de campañas, Jornadas de Inducción y Reintroducción, plaza comunicacional remitida mediante correo electrónico y un pregable donde se daba a conocer el código de integridad
				Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	100	A través de las Jornadas de Inducción y reintroducción, el día del Servidor Público y capacitaciones de formación.
				Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	100	Continuar con las jornadas de inducción y reintroducción donde se retroalimenta dicho código, pero se tiene establecido crear un espacio en página web para los servidores donde halla un intercambio u objeciones en la implementación del Código de Integridad.
		Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	60	A través de la encuesta realizada en diciembre del año 2022, se logró realizar un análisis e identificar alternativas de mejoramiento para el año 2023.		
		Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	80	Cuando se implemente la encuesta para identificar la apropiación de los valores, permitirá realizar un análisis y posteriormente se socializará al comité directivo y tomar acciones pertinentes		
Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	70,0	Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad:	70,0	1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio	80	Cuando se implemente la encuesta para identificar la apropiación de los valores, permitirá realizar un análisis y posteriormente se socializará al comité directivo y tomar acciones pertinentes
		Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.		60	Para la vigencia 2023 se recogieron las buenas prácticas y se anexaron en el sitio colaborativo de Gestión del Conocimiento, ubicado en la Intranet.	

[Escriba aquí]

● Gestión de Conflicto de Intereses

AUTODIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES						
Entidad				Calificación Total	83	
Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión	Observaciones	
Planeación	100	Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	100	El Plan Anual Institucional de la entidad para la vigencia actual establece acciones, productos o metas para la gestión de conflicto de intereses.	100	Se ha realizado campañas publicitarias referente a la importancia de los conflictos de intereses según la ley 1922 de 2019 en el artículo 44.
				En el componente de Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, se identificaron riesgos y controles frente a conflictos de intereses.	100	Cabe resaltar que a través del formato de la Hoja de Vida del SUSPE II se delimitan los causales de inhabilidad e incompatibilidad del orden constitucional o legal, para ejercer empleos públicos o para celebrar contratos de prestación de servicios con la administración pública.
				En el componente de Iniciativas adicionales del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, se programaron actividades de pedagogía, gestión o seguimiento a los conflictos de intereses.	100	En la matriz de Riesgo de la administración municipal se encuentran contemplado el riesgo de corrupción con la descripción de sus respectivos controles, donde a la fecha no se ha materializado este riesgo.
				El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia actual contempla acciones de capacitación o sensibilización sobre integridad, ética de los públicos o conflicto de intereses.	100	En el PAAC a través del punto del código 1.8 del PAAC, se incluyen actividades de pedagogía de los conflictos de intereses.
Condiciones Institucionales	81	Comité de Gestión y Desempeño	75	La entidad cuenta con el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG) - código de integridad y la gestión de conflictos de intereses, designado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	100	Se socializa el código de integridad a través de campañas en todas las secretarías de la administración municipal. A través del decreto 103 de 23 de mayo del 2022, y se generaron unas mesas técnicas de integridad, a las siete (7) dimensiones que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, donde en la Dimensión de Talento Humano tocan temas de la política de integridad.
				Con qué frecuencia hace seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	50	Se solicita en el momento de la contratación certificación de si existe conflicto de intereses, y a través de las evaluaciones y acuerdos de gestión se los hace un seguimiento a los empleados involucrados.
				El Comité Institucional de Gestión y Desempeño ha definido las dependencias encargadas para implementar una gestión de conflictos de intereses en la entidad.	50	La Dirección de Talento Humano, es la encargada de socializar el código de integridad, y en acompañamiento de la oficina de JURÍDICA, DISCIPLINARIO, TH y Comité de Convivencia Laboral, se trabajan articuladamente en la gestión de conflictos de intereses.
				La entidad tiene definida una dependencia para que envíe mails, con listas, supervisores, coordinadores o jeffes lindeales tengan asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de intereses o recusaciones de impedimento, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.	100	La entidad cuenta con la secretaría de TH para la asesoría legal o técnica para la declaración de conflicto de intereses.
				La entidad identifica las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias.	50	A través de las dependencias encargadas de tratar los temas de conflictos de intereses se identifican las áreas.
				La entidad cuenta con un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimento.	100	La administración municipal cuenta con canales de comunicación interna, tales como la intranet y correo electrónico para recibir declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimentos, al igual que las personas donde también se puede informar sobre estas declaraciones.
Procesos y procedimientos	88	Procesos y procedimientos	88	El manual de contratación de la entidad establece orientación e para que los contratistas realicen la declaración de conflictos de intereses.	100	En el momento de presentar la documentación para una contratación, se debe anexar certificado del sistema de consulta de inhabilidades ley 1922 del 2019 y declaración juramentada de inhabilidades e incompatibilidades.
				La entidad estableció un procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.	100	Se realizó el procedimiento TH OOK ASISTOS DISCIPLINARIO donde se habla sobre declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.
				La entidad ha adelantado campañas de sensibilización sobre la importancia de declarar conflictos de intereses.	100	La institución promueve la divulgación de principios y valores a través del Código de Integridad, la promoción por diferentes canales de divulgación; promoción de la transparencia, la honestidad, respeto, compromiso, diligencia y la justicia que son valores que apuntan a evitar la materialización de los riesgos de corrupción.
				La entidad ha adelantado acciones de capacitación del trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.	100	La oficina de control interno disciplinario realizó capacitación a todos los empleados públicos referente al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.
Pedagogía	50	Sensibilización y capacitación	100	Cuál es el porcentaje de gerentes públicos que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	0	Se envió por la página institucional del Municipio de Sabana, la invitación para que los todos los funcionarios se inscriban en el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción, donde hasta el momento no han realizado.
				Cuál es el porcentaje de servidores que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	1,15	Se envió por la página institucional del Municipio de Sabana, la invitación para que los todos los funcionarios se inscriban en el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción, donde hasta el momento han realizado 3 funcionarios.
				Cuál es el porcentaje de contratistas que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	1,3	Se envió por la página institucional del Municipio de Sabana, la invitación para que los todos los contratistas se inscriban en el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción, donde hasta el momento han realizado 3 Contratistas.
Seguimiento y evaluación	100	Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2013	100	Cuál es el porcentaje de gerentes públicos de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2013 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses.	100	El 100 % de los Servidores Públicos obligados por la Ley.
				Cuál es el porcentaje de contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2013 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses.	100	El 100 % de los contratistas, obligados por la Ley. En el mes de mayo se realizó la actualización.
				La entidad tiene definida una dependencia encargada de registrar de conflictos de intereses que han sido tramite.	100	Está definida y es TH, pero se dejará estipulado en la estrategia (procedimiento de inducción y reincidencia) cuál es la dependencia encargada.
Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	100	Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	100	La Oficina de dependencia de control interno hace seguimiento a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas.	100	La Oficina de control interno hace seguimiento a la plataforma de los empleados y contratistas.

7.2.2 Rutas de creación de valor

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, cuya implementación conducirá al Fondo a un proceso eficaz y efectivo de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

- Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos
- Ruta del Crecimiento: liderando talento
- Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos
- Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien
- Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNÓSTICO

RUTA DE CREACIÓN DE VALOR CON MENOR PUNTAJE
RUTA DEL SERVICIO: Al servicio de los ciudadanos

7.2.3 Furag/Recomendaciones 2023

No se generaron recomendaciones, se trabajará la ruta del servicio para fortalecer la etapa de consolidación.

7.2.4 Evaluación de Desempeño

1. EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

La Administración Municipal para el período 2022-2022 cuenta con 128 empleados de carrera administrativa, uno de ellos en Comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.

El 100% de los empleados de carrera fueron calificados debidamente durante el periodo 2022-2023.

Teniendo en cuenta la escala de calificación:

Sobresaliente / Mayor o igual al 90%
Satisfactorio / Mayor al 65% y menor al 90% No
Satisfactorio / Menor o igual al 65%

Los resultados son los siguientes:

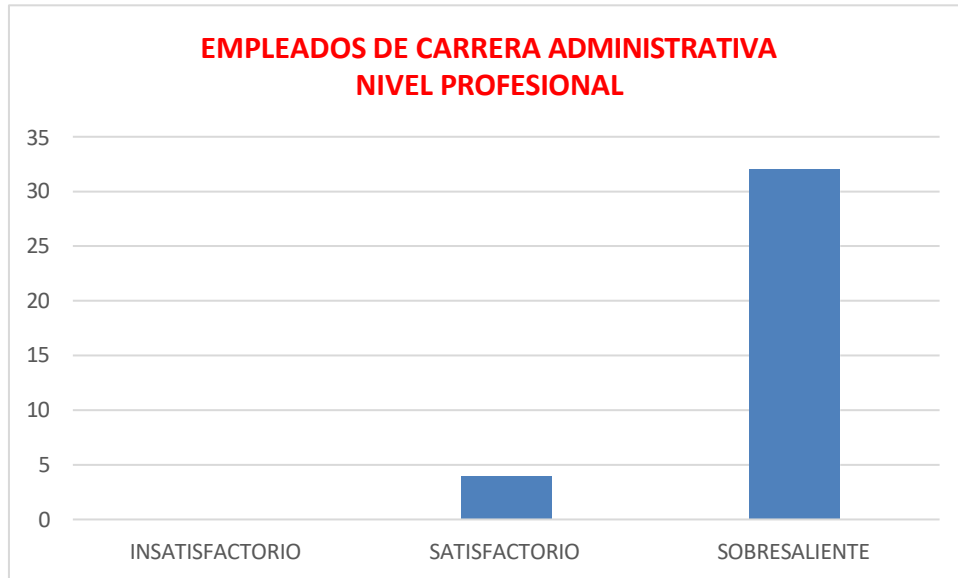
1.1. NIVEL PROFESIONAL

Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales. En este nivel contamos actualmente con 36 cargos, 13 de ellos por encargo.

32 con evaluación sobresaliente y 4 con evaluación satisfactoria.

EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	NIVEL PROFESIONAL
INSATISFACTORIO	0
SATISFACTORIO	4
SOBRESALIENTE	32
TOTAL	36

Se encuentra que el 89% de los funcionarios del nivel profesional obtuvieron evaluación Sobresaliente. Con respecto al año anterior, se disminuye en un 8% el total de empleados con evaluación sobresaliente.



1.2. NIVEL TECNICO

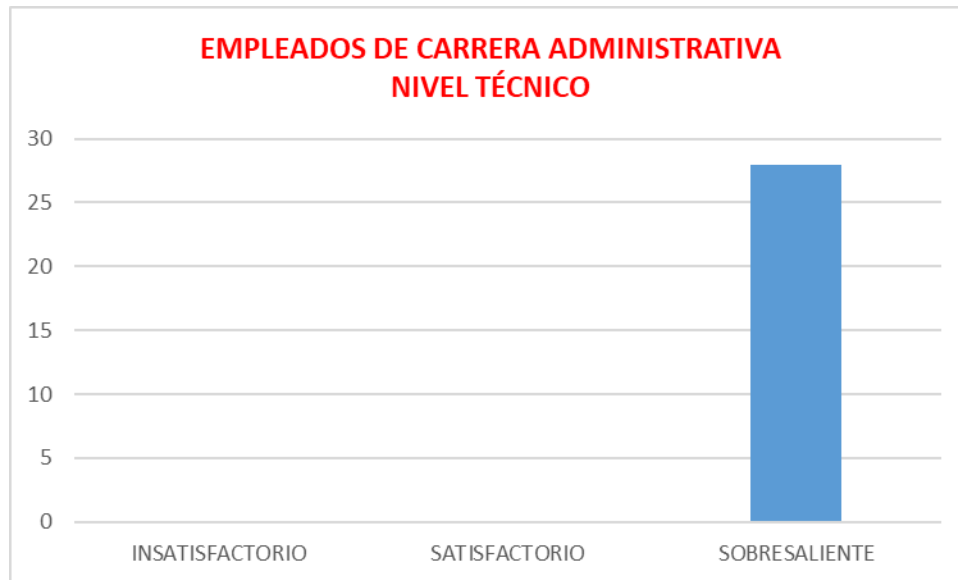
Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Actualmente tenemos 28 empleados en cargos de nivel técnico, de los cuales 9 están en situación de encargo.

La calificación recibida en este nivel fue:

EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	NIVEL TECNICO
INSATISFACTORIO	0
SATISFACTORIO	0
SOBRESALIENTE	28
TOTAL	28

Se encuentra que el 100% de los funcionarios del nivel técnico obtuvieron evaluación sobresaliente. Se concluye que mejora el desempeño laboral, en comparación con el año anterior.



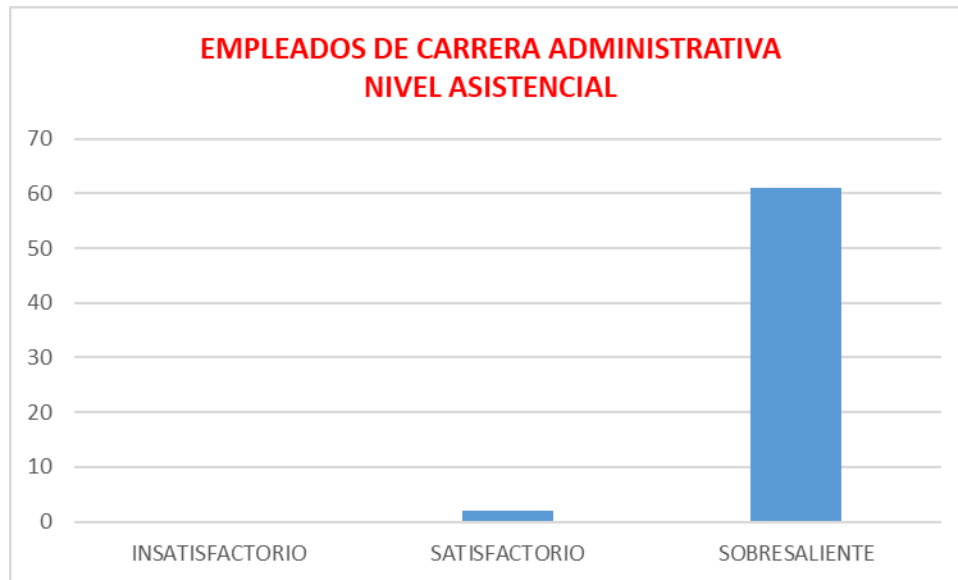
1.3. NIVEL ASISTENCIAL

Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

De los 63 cargos asistenciales, se registran actualmente 22 Encargos. Los funcionarios fueron calificados de la siguiente manera:

EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	NIVEL ASISTENCIA
INSATISFACTORIO	0
SATISFACTORIO	2
SOBRESALIENTE	61
TOTAL	63

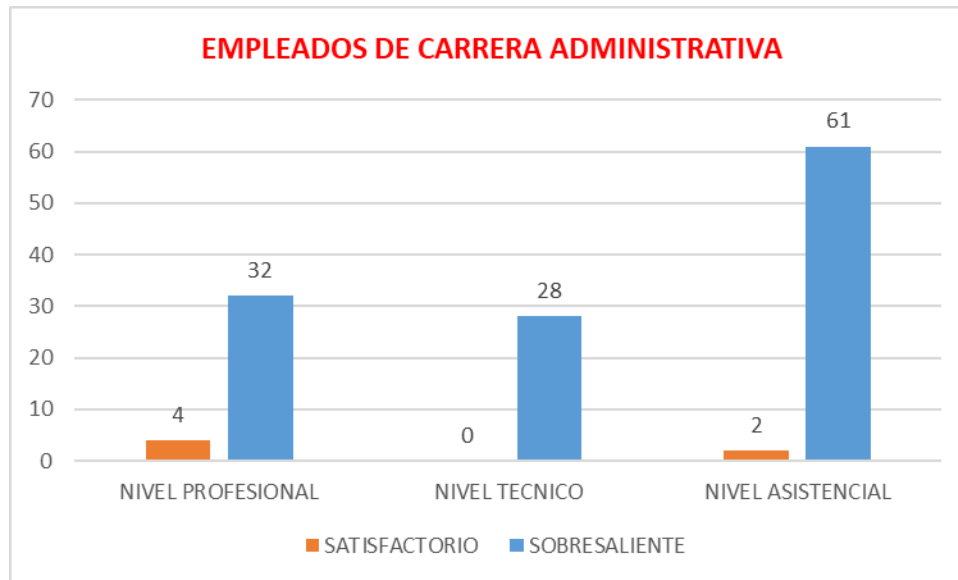
Se encuentra que el 97 % de los funcionarios del nivel asistencial obtuvo evaluación sobresaliente y el 3 % evaluación satisfactoria, evidenciando un buen desempeño laboral y un alto cumplimiento en sus compromisos funcionales y comportamentales.



1.4. COMPARATIVO

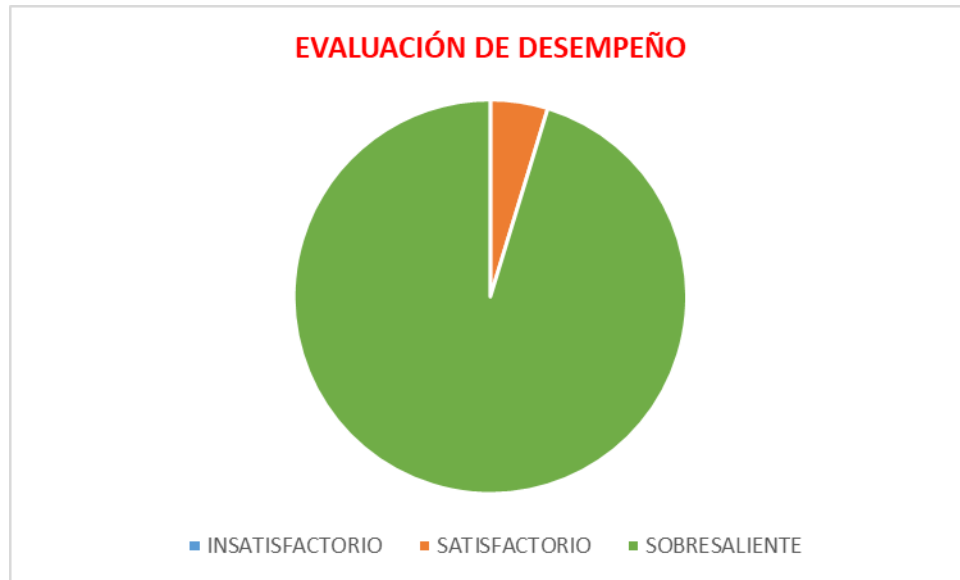
Al comparar el resultado de los empleados de carrera administrativa en su evaluación de desempeño, vemos los siguientes resultados:

EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO	NIVEL ASISTENCIAL	TOTAL
INSATISFACTORIO	0	0	0	0
SATISFACTORIO	4	0	2	6
SOBRESALIENTE	32	28	61	121
TOTAL	36	28	63	127



Se aprecia en el cuadro anterior que el nivel mejor evaluado es el Técnico, pero es de resaltar que hay un gran porcentaje evaluado en nivel sobresaliente, lo que refleja un muy buen desempeño en los funcionarios de la entidad.

EVALUACIONES	TOTAL EMPLEADOS
INSATISFACTORIO	0
SATISFACTORIO	6
SOBRESALIENTE	121
TOTAL	127



Por calificación, la mayoría fue sobresaliente con 121 funcionarios, que equivale al 95%, un 3% menos que el periodo anterior, luego los empleados con calificación satisfactoria son 6, equivalente al 5%.

No se encuentra ningún servidor con calificación insatisfactoria.

1.5. EMPLEADOS SIN CALIFICAR

A la fecha todos los empleados fueron calificados, es decir se conserva cumplimiento de dicha obligación legal en un 100%.

2. EMPLEADOS EN PROVISIONALIDAD

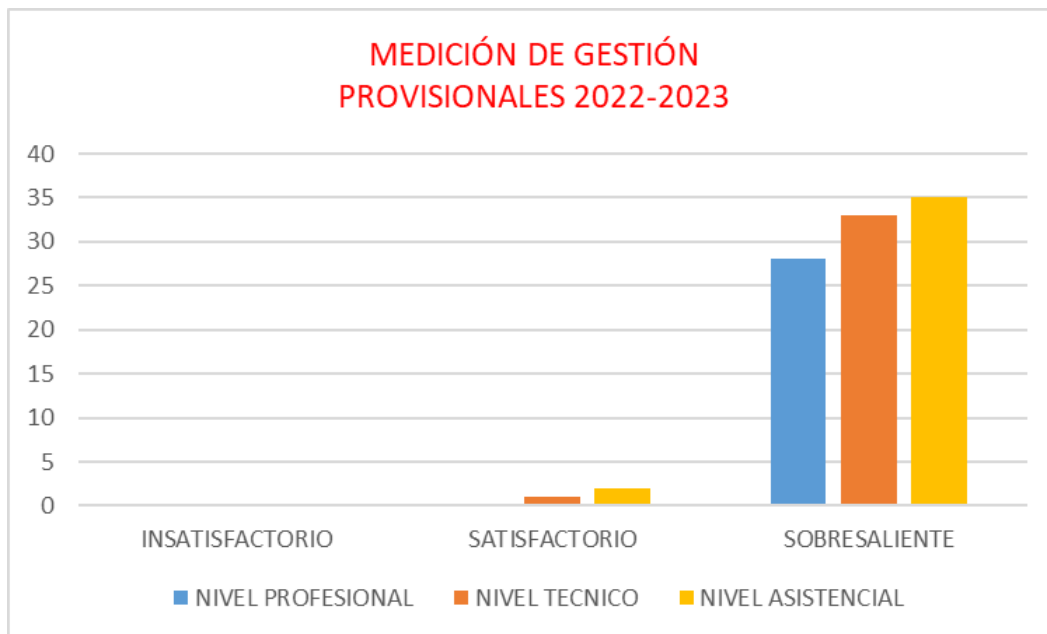
Dando continuidad a la implementación de la medición de gestión de los empleados Provisionales del municipio de Sabaneta, se realizó dentro de los plazos estipulados, la medición del 100% de los empleados.

Actualmente, se encuentran vinculados bajo esta modalidad, 100 empleados, distribuidos de la siguiente manera:

PROFESIONALES	28
TÉCNICOS	35
ASISTENCIAL	37

Fueron medidos 99 funcionarios, ya que uno perteneciente al nivel técnico, tuvo una incapacidad durante todo el año.

EMPLEADOS EN PROVISIONALIDAD	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO	NIVEL ASISTENCIAL	TOTAL
INSATISFACTORIO	0	0	0	0
SATISFACTORIO	0	1	2	2
SOBRESALIENTE	28	33	35	73
TOTAL	28	34	37	75



El método de medición se asemeja a la evaluación de desempeño de los empleados de carrera, ya que este fue tomado como base para la elaboración de los formatos de concertación de compromisos, mediciones parciales, semestrales y definitivas.

Dicha Medición de Gestión, es realizada desde el aplicativo de Gestión Positiva – G+, en el módulo de Talento Humano, lo que permite almacenar el histórico de cada una de ellas.

7.2.5 Clima organizacional

Tomando como referencia el Decreto 1227 de 2005, en su Artículo 75, se realizó la medición del Clima Laboral de la Administración Municipal, obteniendo las siguientes observaciones:

Desde la Secretaria de Servicios Administrativos se realizó una encuesta a 342 vinculados de los cuales fue diligenciada por 211 empleados administración

municipal, con la finalidad de evaluar su el clima laboral.

Donde se puede concluir que los empleados están satisfechos con sus labores que desempeñan, la remuneración salarial y ambiente laboral, arrojando un resultado de 86.6%, además se identificó que el personal tiene la percepción de que no cuentan con los materiales y equipos de trabajo adecuados para el desarrollo de sus funciones, obteniendo este ítem la puntuación más baja con un 69.7% se propone como acción de mejora poner en conocimiento de la Dirección de Talento Humano y generar alternativas de mejoramiento desde la nueva administración municipal.

7.2.6 Riesgo psicosocial

Según los resultados obtenidos en la batería de Riesgo psicosocial del año 2023 el Municipio arrojó los siguientes resultados

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		ACCIONES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN			ACCIONES DE INTERVENCIÓN	
CONDICIÓN DE RIESGO	DOMINIO/DIMENSIÓN		ACTIVIDADES EDUCATIVAS O FORMATIVAS	EVALUACIÓN PUESTOS DE TRABAJO – GUÍA MINISTERIO TRABAJO	GESTION ORGANIZACIONAL	GUIAS DE INTERVENCIÓN MINTRABAJO
INTRALABORAL	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Capacitación	X		X	Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores. Construcción del ajuste persona – trabajo
	RECOMPENSAS	Reconocimiento y compensación	X		X	Seguimiento y retroalimentación de la gestión. Construcción del ajuste persona – trabajo.
	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas de la jornada de trabajo	X		X	Gestión de trabajo por turnos. Gestión de pausas en el trabajo.
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico	X		X	Gestión de pausas en el trabajo. Rotación de puestos de trabajo.
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	X		X	Gestión del trabajo por turnos. Conciliación de entornos intra y extralaboral. Servicio de asistencia al trabajador.
EXTRALABORAL		Demandas de carga mental	X		X	Enriquecimiento de puestos de trabajo. Gestión de cargas de trabajo.
		Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	X		X	Conciliación de entornos intra y extralaboral.

En la organización se observan factores protectores como son la motivación, el gusto por la labor y el sentido de pertenencia. De acuerdo al resultado se observa que en la dimensión del Liderazgo y relaciones sociales a nivel general se ubica en

riesgo bajo exponiendo buenas habilidades interpersonales en los colaboradores como factor protector en su cultura institucional.

Por su lado el dominio de Control sobre el trabajo a nivel general se ubica en riesgo bajo sin embargo evidencia la dimensión Capacitación con un 41,8 como nivel alto lo que indica necesidad de fortalecer más al personal en esta dimensión.

La dimensión Demandas Emocionales parte del dominio Demandas del trabajo que se encuentra con un 42,2 % en nivel alto, llevando a sugerir intervención en gestión de emociones e inteligencia emocional como una de sus competencias actitudinales.

En el constructo Extralaboral encontramos sus dimensiones a nivel general en riesgo bajo refiriendo colaboradores con relaciones familiares, sociales y propias estables.

7.2.7 Sistema de información y Gestión del empleo Público - Sigep

Es el sistema de información y gestión del empleo público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto del nivel nacional como territorial, relacionada con las estructuras de las entidades, plantas de personal, manuales de funciones, escalas salariales, hojas de vida de los servidores y declaraciones de bienes y rentas, entre otros. Este sistema es una herramienta que permite a las entidades del Estado gestionar el empleo público y los planes de organización institucional y de recursos humanos.

Teniendo en cuenta que se realizó la migración de Sigep I a Sigep II por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública la Alcaldía de Sabaneta está implementando acciones y mejoras para garantizar la actualización de la información en el aplicativo.

7.2.8 Gestión con Gerentes Públicos

De acuerdo a lo establecido en la Ley 909 en el Artículo 47. Empleos de naturaleza gerencial.

1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública.

2. Los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. No obstante, en la provisión de tales empleos, sin perjuicio de las facultades

discrecionales inherentes a su naturaleza, los nominadores deberán sujetarse a las previsiones establecidas en el presente título.

3. La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se les aplica la presente ley, diferentes de:

- a) En el nivel nacional a aquellos cuya nominación dependa del presidente de la República.
- b) En el nivel territorial, a los empleos de secretarios de despacho, de director, gerente; rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.

Estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.

En ese contexto y siguientes los lineamientos señalados en la guía de acuerdo de Gestión de la Función pública, se procederá a realizar el acompañamiento para la formulación y seguimiento de los Acuerdos de Gestión que se suscriban con el Municipio de Sabaneta.

Teniendo en cuenta la estructura Municipal aplican para gerentes públicos el nivel 2 y 3, táctico y operativo, ósea, directores y subdirectores.



8. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)

Para dar inicio al Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) es importante revisar la política de calidad y para la vigencia 2024 se establece las políticas específicas de talento humano de la entidad, la misión y la visión del talento humano, las cuales fueron revisadas y continúan vigentes para la vigencia 2024.

8.1 Política de Calidad

La Administración Municipal de Sabaneta define como Política Integrada de gestión: Realizar acciones tendientes a la satisfacción de la comunidad, mediante la prestación de servicios ágiles y eficientes, acorde con las necesidades de los usuarios y partes interesadas, así como el cumplimiento de la normatividad aplicable, con una gestión participativa, el adecuado uso de los recursos, el compromiso de promover y mantener el bienestar físico, mental y social a través de la gestión de los riesgos y peligros de los servidores públicos y contratistas, buscando el mejoramiento continuo de sus procesos, brindando condiciones favorables para el desarrollo integral de la población, elevando su calidad de vida y aportando al desarrollo del Municipio.

8.2 Objetivos de calidad

1. Realizar acciones tendientes a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus usuarios y partes interesadas
2. Promover espacios de participación ciudadana que contribuyan al desarrollo integral de la población, elevando su calidad de vida
3. Identificar los peligros, riesgos, vulnerabilidades y amenazas para evaluar, valorar y determinar los controles adecuados protegiendo la seguridad y salud de todos los servidores públicos y contratistas.
4. Dar cumplimiento a la normatividad en materia de sistema integrado de gestión del Municipio de Sabaneta como requisito fundamental para el buen funcionamiento de toda la organización.
5. General una cultura de trabajo en equipo y de mejoramiento continuo en la administración municipal.

8.3 Política Específicas de Talento Humano de la Entidad

Aumentar el nivel de desempeño y la participación del talento humano de la entidad a través de la implementación de políticas, planes y programas para el desarrollo y el bienestar de los servidores públicos en el marco de MIPG/SIGSA

	Incorporación de personal/principio racionalización	MIPG
	Programa inducción	MIPG
	Desarrollo de personal	MIPG
	Gestión del conocimiento	MIPG
	Programa pre pensionados	MIPG

8.4 Misión Talento Humano

Gestionar políticas, administrar planes, y realizar programas y acciones en la administración del Talento Humano fundados en el mérito, rendimiento, honestidad, transparencia y capacidad, para el desarrollo de las funciones de toda la Administración Central del Municipio.

8.5 Visión Talento Humano

A mediano plazo la dirección de talento humano diseñará, definirá, coordinará y verificará las políticas de operación, procesos, y procedimientos en lo relacionado con el talento humano en la entidad, procurando generar una estructura de cargos profesionales que brinden una adecuada atención a los usuarios internos y la eficiencia en los procesos.

8.6 Planeación Estratégica Talento Humano – Requerimiento, Ingreso y Desarrollo

8.6.1 Manual de funciones

En la vigencia 2022 se realizó la actualización de la mayoría de los manuales de funciones con el fin de complementar el proceso de modernización, se actualizaron los manuales de funciones, con la metodología sugerida por la DAFP, además de cumplir con el Decreto 2365 de 2019, dicha normativa brinda lineamientos para la modificación de las plantas de personal en el marco del ingreso de los jóvenes al servicio público, donde explícitamente se señala que en la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el 10% de los nuevos empleos de las entidades públicas no deberán exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de mitigar las barreras de acceso y posibilitar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.

Decreto 256 de 10 de agosto 2021	“... y se actualiza y modifica el manual específico de funciones y competencias laborales de la entidad”
---	--

Decreto Municipal 203 del 4 de agosto 2022	“Por medio del cual se actualiza y modifica el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Administración Municipal”
Decreto 220 del 22 de agosto de 2022	“Por medio de la cual se modifica un manual específico de funciones y competencia laborales de la Administración Municipal”
Decreto 263 del 29 de septiembre de 2022	“Por medio del cual se causan novedades en el manual específico de funciones y competencias laborales de la Administración Municipal”

8.6.2 Inducción

Dentro del mandato legal se establece según el Decreto Ley 1567 de 1998, el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos, para los empleados del Estado, de acuerdo a esta normatividad las entidades deben contar con programas de Inducción y Reinducción, los cuales deben ser incluidos de carácter obligatorio en los planes institucionales de cada entidad.

El programa de Inducción del Municipio, sirve para que los servidores conozcan la información que les permita facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la Administración Municipal, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.

Para la vigencia 2024 será llevada a través de una plataforma bajo las siguientes estructuras:



8.6.3 Reinducción

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al municipio de Sabaneta. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

8.6.4 Plan de Vacantes y de Previsión

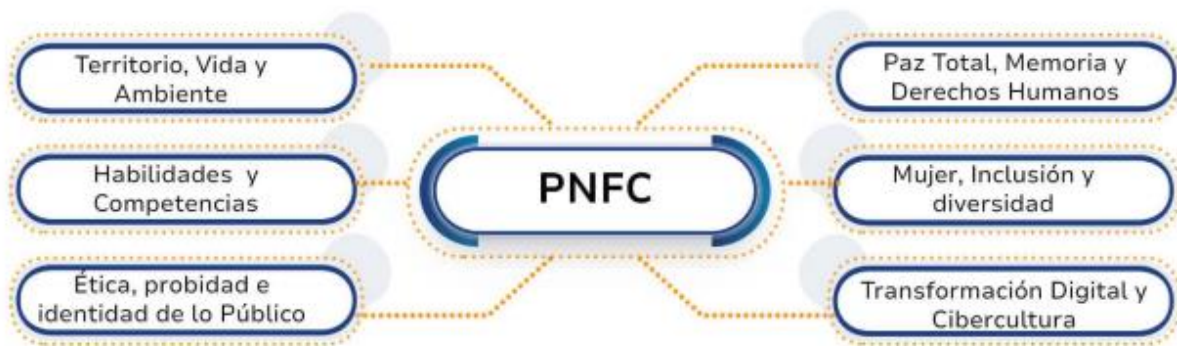
El Plan Anual de Vacantes 2024, tiene por objetivo proveer a la Administración Municipal de una herramienta estructurada y actualizada de información veraz y actualizada de los cargos vacantes de carrera administrativa asignadas en: provisionalidad, encargo y sin proveer, todas por nivel jerárquico de la Administración Municipal de Sabaneta, que permita diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica con la provisión de talento humano

Diseñar e implementar estrategias de planeación técnica y económica por periodo anual que de por satisfecho las necesidades de la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Sabaneta a través de la implementación de PPRH con la aplicación del concurso de méritos.

EN PROVISIONALIDAD	EN ENCARGO	SIN PROVEER	TOTAL VDCA
145	23	30	198
73%	12%	15%	100%

8.6.5 Plan Institucional de Capacitación

Objetivo: Fortalecer las competencias laborales y habilidades individuales e institucionales de los servidores públicos del Municipio de Sabaneta en aras de potencializar y elevar sus niveles de efectividad y sentido de pertenencia, que se vea reflejado en el logro de las metas y objetivos estratégicos, apuntado al cumplimiento de la misión y de la visión institucional, promoviendo y ejecutando actividades de capacitación y formación para la vigencia 2024.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

Mediante la Resolución 499 de 2021 se reglamentó el programa de capacitación y bienestar laboral, estímulos e incentivos de la Alcaldía de Sabaneta

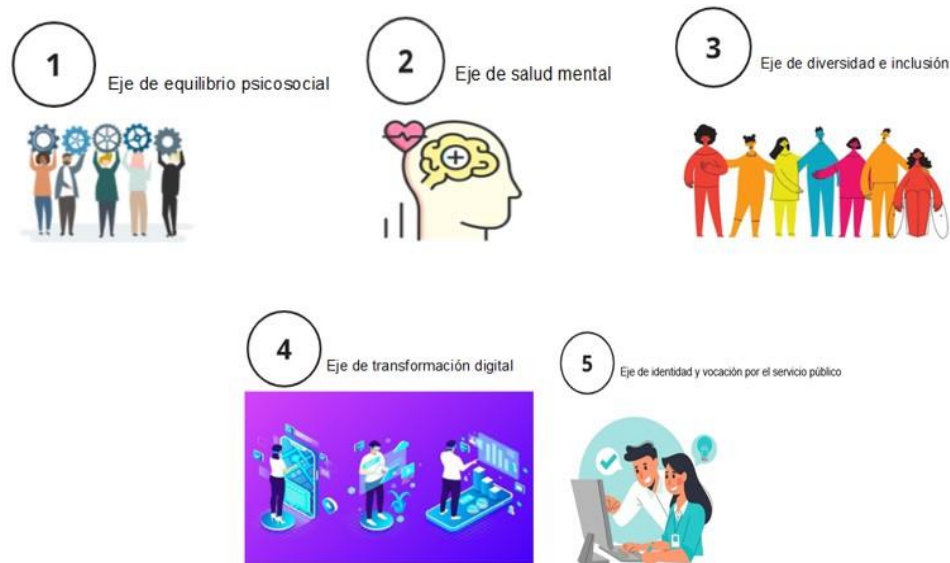
Ver I plan y cronograma PIC

8.6.6 Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos

Objetivo

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores

públicos del Municipio de Sabaneta; que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.



Ver plan y cronograma

8.6.7 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

la Subdirección de Seguridad y Salud en el Trabajo informa que no se realizó ningún cambio en los planes de riesgo Psicosocial y de Seguridad y Salud en el Trabajo en el 2022 por consiguiente para esta vigencia continua igual que en plan anterior.

Un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite al MUNICIPIO DE SABANETA enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo sano y seguro. Incentivando la participación de los trabajadores en la toma de decisiones para una mejora continua de los procesos.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2024, busca mantener, destinar, direccionar y orientar recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos en las actividades encaminadas a la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos inherentes a los procesos de la entidad, mediante la promoción de ambientes seguros y prácticas de trabajo saludables, generando acciones dirigidas a la promoción y prevención de la enfermedad laboral y los

accidentes e incidentes de trabajo, en el contexto de la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los requisitos legales normativos. (Resolución 267 de 2016).

La estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo contempla los siguientes enfoques, los cuales dan cubrimiento a las necesidades del Municipio de Sabaneta en lo referente a Seguridad y Salud en el Trabajo

Ver Plan anual de trabajo de seguridad y salud en el trabajo 2024

8.6.8 Eje Temática 2024

La administración municipal de Sabaneta se acoge a la estrategia de servidores 4.0, el programa surgió en la vigencia 2021 como una estrategia que busca fortalecer la modernización del Estado Colombiano y la profesionalización de los servidores públicos, enmarcando sus iniciativas, en la dinámica de la cuarta revolución industrial, así como en los retos y desafíos que demanda la nueva normalidad.

Servidores 4.0

"Servidor Público 4.0., es aquel servidor cuyas capacidades cognitivas y habilidades sociales, actitudinales y digitales le permiten adaptarse exitosamente a entornos cambiantes para responder de manera efectiva en la ejecución de sus funciones con la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio." (DAFP - CNSC y ESAP, 2021)

Gestión del Cambio a una Nueva Cultura Organizacional

Como consecuencia, la innovación, la cultura organizacional, el nuevo aprendizaje, la gestión del cambio y la transformación laboral, serán de interés focalizado en las entidades públicas quienes deben realizar una revolución tecnológica y una transformación sistemática en sus procesos, sus estructuras y su gente.

“Es necesario que el mundo laboral se adapte al proceso acelerado de nuevas tendencias, asegurando el bienestar, calidad e inclusión del empleo, entorno a la generación de nuevos empleos, la flexibilidad y el dinamismo. Todo esto bajo las estrategias, elementos, facilidades político-administrativas generadas por los países y sus instituciones encargadas, donde se invierta desde sus raíces como es la educación, competencias, condiciones y laborales, alianza sociales e igualdad en oportunidades”. (OCDE. 2019)

8.6.9 Plan de Acción Matriz Estratégica de Talento Humano

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP y Presidencia de la República.	Ley 909 de 2004, Artículo 15	Ley 909 de 2004, Artículo 15
Plan de bienestar e incentivos	Actualización del plan de bienestar	Guía de estímulos de los servidores públicos - Versión 1 - Septiembre de 2018 www.funcionpublica.gov.co/web/eva/p
Inducción y reinducción (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018)	Actualización de inducción digital	Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.5 Decreto 1567 de 1998, Artículo 7, 11 Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014
Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional (Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de 2018)	Intervención en los resultados del clima organizacional	Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias. encargarse en	Conocer el perfil de los funcionarios, para que según sus competencias ocupen cargos donde puedan ser mas productivos	Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Reescribiendo las reglas para la era digital. Deloitte University Press, 2017 Tendencias Globales en Capital

8.6.10 Evaluación del Plan

Evaluación de planeación estratégica de talento humano: Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

b) Sistema de Gestión Integral – SIGSA

A través del Sistema de Gestión Integral SIGSA, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.

c) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de la evolución de la gestión. En relación con Talento Humano de Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar

8.6.11 Indicadores de Gestión

El seguimiento y la medición de cada uno de los sistemas de la gestión de talento humano se efectuarán a través de los indicadores establecidos en cada plan y del proceso del talento humano del SIGSA

Se determinan el indicador para los cinco planes (vacantes, previsión, pic, pibei, sst)

9. Planeación 2024

ENTREGABLE	ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS
Plan estratégico del talento humano	Actualizar y publicar el PETH
	Efectuar seguimiento y monitoreo de las actividades del programa de Bienestar e Incentivos
	Efectuar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan Institucional de Capacitación PIC
	Efectuar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

ejecutado al 100%	ACTIVIDADES OPERATIVAS
	Generar las certificaciones solicitadas por los servidores y ex servidores que se presentan en el periodo
	Gestionar los procedimientos asociados al proceso vinculación, permanencia y retiro - actualización de información
	Realizar las situaciones administrativas que se presenten
	Recepcionar, consolidar y efectuar seguimiento de las evaluaciones del desempeño de los servidores
	Reportar la ejecución de los procedimientos de nómina y prestaciones sociales

VERSIÓN	FECHA VERSIÓN	OBSERVACIÓN
01	Diciembre 2021	Creación Documento
02	Noviembre 2022	Actualización para vigencia 2023
03	Enero 2024	Actualización para vigencia 2024

Elaboró: Diana Alejandra Pineda Lopera
Profesional universitario

Sebastián Montoya Cardona
Ayudante Talento Humano

Jenny Cristina Muñoz Loaiza
Apoyo profesional

Revisó: Daniela Gómez Rivera
Directora de Talento humano

Aprobó: Comité institucional de Gestión y Desempeño del Municipio de Sabaneta