

Datos básicos

01 - Datos básicos del proyecto

Nombre

Fortalecimiento a la Gestión Estratégica del Talento Humano orientada a la generación de valor del municipio de Sabaneta, Antioquia

Tipología

General - MGA esquema SUIFPs

Código BPIN

2024056310065

Sector

Gobierno Territorial

Es Proyecto Tipo: No

Fecha creación: 20/06/2024 11:57:17

Identificador: 993186

Formulador Ciudadano: Luz Mariela Guzmán Montoya

Formulador Oficial : Luz Mariela Guzmán Montoya

Contribución a la política pública

01 - Contribución al Plan Nacional de Desarrollo

Plan

(2022-2026) Colombia Potencia Mundial de la Vida

Programa

4599 - Fortalecimiento a la gestión y dirección de la administración pública territorial

Transformación	Pilar	Catalizador	Componente
5. Convergencia regional	31. Bloque estratégico III 3. Bloque habilitador de la convergencia regional	05. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía	b. Entidades públicas territoriales y nacionales fortalecidas

02 - Plan de Desarrollo Departamental o Sectorial

Plan de Desarrollo Departamental o Sectorial

Antioquia Firme 2024 – 2027.

Estrategia del Plan de Desarrollo Departamental o Sectorial

Línea Estratégica Línea estratégica 5. Autonomía desde la gobernanza

Programa del Plan Desarrollo Departamental o Sectorial

Programa 5.2.2. Desarrollo y fortalecimiento organizacional y del talento humano

03 - Plan de Desarrollo Distrital o Municipal

Plan de Desarrollo Distrital o Municipal

Sabaneta, Una Ciudad al Siguiente Nivel 2024 – 2027.

Estrategia del Plan de Desarrollo Distrital o Municipal

HAGAMOS QUE LAS COSAS PASEN POR EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL

Programa del Plan desarrollo Distrital o Municipal

3.3.1.5 Programa: Fortalecimiento institucional y gestión estratégica del talento humano

04 - Instrumentos de planeación de grupos étnicos

Tipo de entidad

Instrumentos de planeación de grupos étnicos

Identificación y descripción del problema

Problema central

Inadecuada Gestión Estratégica del Talento Humano orientada a la generación de valor del Municipio de Sabaneta

Descripción de la situación existente con respecto al problema

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 redundando 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. En la actualidad se están presentando falencias en los planes institucionales de capacitación debido a métodos de aprendizaje ineficaces, poca participación e interés de los servidores públicos a dichas capacitaciones y además que no cumplen con las expectativas de los funcionarios.

Referente al Plan de Bienestar se presenta falencias en la parte presupuestal para cumplir con las actividades en cada año y que exige función Pública, dando esto a una insatisfacción de los funcionarios generando desmotivación, disminución del rendimiento laboral y la vocación al buen servicio público.

De acuerdo a lo anterior se ve necesario fortalecer los planes institucionales para contribuir a una mejor imagen institucional, al desarrollo y la potencialización de la intelectual.

Magnitud actual del problema – indicadores de referencia

35 actividades de Bienestar para mejoramiento de calidad de vida

67 Capacitaciones a funcionarios de la Administración

60 estímulos educativos a servidores públicos.

100% de los funcionarios de la Administración Municipal impactados con integración familiar, el ambiente laboral, la motivación y el clima organizacional.

01 - Causas que generan el problema

Causas directas	Causas indirectas
1. Deficiente implementación del Plan Institucional de Capacitaciones	1.1 Diagnóstico inadecuado sobre las necesidades de capacitación de la entidad.
	1.2 Inadecuada aplicación del cronograma del PIC.
	1.3 Baja participación y compromiso de los servidores públicos en el desarrollo del PIC.
2. Estrategias poco efectivas para la implementación del Plan de Bienestar	2.4 Personal idóneo insuficiente para el desarrollo de actividades que fomenten el desarrollo psicosocial de los servidores.
	2.8 Insuficientes recursos de inversión para el desarrollo de actividades del Plan de Bienestar.
	2.9 Inadecuada implementación de una cultura organizacional, teniendo en cuenta la política de integridad
3. Escasos Estímulos Educativos, de acuerdo a los lineamientos internos del Municipio.	3.5 Bajo presupuesto disponible, para la cantidad de beneficiados que solicitan y se les aprueba el estímulo.
	3.6 Insuficiente gestión del conocimiento para recopilar los productos o trabajos de grado enfocados al Municipio de Sabaneta
	3.7 Inexistentes procedimientos que regulen la solicitud, aprobación y entrega de beneficios a los empleados en estímulos educativos

02 - Efectos generados por el problema

Efectos directos	Efectos indirectos
1. Servidores públicos sin la formación e idoneidad necesaria según los lineamientos impartidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.	1.1 Bajo desempeño institucional en el marco de MIPG.
	1.5 Incremento en el número de demandas y tutelas por deficiente desarrollo de los procesos
2. Insatisfacción del servidor públicos, frente a los programas y servicios que ofrece la administración al personal.	2.2 Desequilibrio psicosocial (personal, familiar y laboral) que no fomenta productividad, ni promueve una identidad de vocación por generar valor al servicio público.
	2.3 Bajos índices en la medición del clima organizacional
	2.6 Incremento en las situaciones conflictivas entre los servidores públicos.
3. Reprocesos administrativos	3.4 Pérdida de recursos para la inversión social
	3.7 Pérdida de la reputación institucional y desconfianza de la ciudadanía



Identificación y análisis de participantes

01 - Identificación de los participantes

Participante	Contribución o Gestión
<p>Actor: Otro</p> <p>Entidad: Servidores Públicos del Municipio de Sabaneta</p> <p>Posición: Beneficiario</p> <p>Intereses o Expectativas: Fortalecer las competencias laborales y habilidades individuales e institucionales</p>	Asistencia a las capacitaciones y eventos programados por medios digitales.
<p>Actor: Municipal</p> <p>Entidad: SABANETA - ANTIOQUIA</p> <p>Posición: Cooperante</p> <p>Intereses o Expectativas: Estructurar Planes Institucionales que fortalezcan las competencias y habilidades en el ciclo de vida de los servidores públicos del Municipio de Sabaneta.</p>	PIC y PIBEI anualmente estructurados, Cronograma con recursos y actividades establecidos Gestión del conocimiento Recursos financieros, técnicos y humanos
<p>Actor: Nacional</p> <p>Entidad: Departamento Administrativo De La Función Publica - Gestión General</p> <p>Posición: Cooperante</p> <p>Intereses o Expectativas: Ofrecer programas del nivel nacional y territorial para la formación integral de los servidores públicos Ejecución del programa servimos</p>	Recursos educativos. Gestión del conocimiento Lineamientos para el buen ejercicio de la Función Pública
<p>Actor: Nacional</p> <p>Entidad: Escuela Superior De Administración Publica (Esap)</p> <p>Posición: Cooperante</p> <p>Intereses o Expectativas: Ofrecer programas del nivel nacional y territorial para la formación integral de los servidores públicos</p>	Recursos educativos. Gestión del conocimiento
<p>Actor: Nacional</p> <p>Entidad: Departamento Administrativo Nacional De Planeación - Gestión General</p> <p>Posición: Cooperante</p> <p>Intereses o Expectativas: Ofrecer programas del nivel nacional y territorial para la formación integral de los servidores públicos</p>	Recursos educativos. Gestión del conocimiento

<p>Actor: Nacional</p> <p>Entidad: Servicio Nacional De Aprendizaje (Sena)</p> <p>Posición: Cooperante</p> <p>Intereses o Expectativas: Ofrecer programas del nivel nacional y territorial para la formación integral de los servidores públicos</p>	<p>Recursos educativos. Gestión del conocimiento</p>
<p>Actor: Nacional</p> <p>Entidad: Ministerio De Tecnologías De La Información Y Las Comunicaciones - Gestión General</p> <p>Posición: Cooperante</p> <p>Intereses o Expectativas: Ofrecer programas del nivel nacional para la formación integral de los servidores públicos</p>	<p>Recursos educativos. Gestión del conocimiento</p>
<p>Actor: Otro</p> <p>Entidad: Entidades Bancarias, Comerciales, Educativas, Turísticos, Servicios Salud.</p> <p>Posición: Cooperante</p> <p>Intereses o Expectativas: Generar valor y entregar beneficios y de acuerdo a cada sector, aportando al desarrollo integral y social de los servidores públicos</p>	<p>Convenios Interadministrativos y/o educativos. Cartas de aceptación de descuentos</p>

02 - Análisis de los participantes

La relación entre los servidores públicos y los acuerdos interinstitucionales se relacionan con el objetivo de ampliar los beneficios para el aprovechamiento de los funcionarios además; el Municipio de Sabaneta vienen adelantando convenios interadministrativos y/o educativos, que permiten el crecimiento del ser y del hacer los funcionarios, cumpliendo con los objetivos establecidos, en el tiempo pactado y con una adecuada ejecución de los recursos, logrando así un cierre de brechas y un desarrollo en la calidad de vida de los servidores públicos, garantizando una excelente prestación del servicio.

Los acuerdos interinstitucionales con entidades comerciales, bancarias, turísticos, servicios de salud, entre otros, con diferentes entidades encargadas de apoyar la ejecución de los planes institucionales, entre ellas se encuentran la plataforma EVA del DAFP, SIRECEC 4.0 de la ESAP, el aula virtual del DNP y SOFIA PLUS del SENA, y Programa Servimos del DAFP que ofrecen programas del nivel nacional y territorial para la formación integral de los servidores públicos.

Población afectada y objetivo

01 - Población afectada por el problema

Tipo de población

Personas

Número

416

Fuente de la información

Gestión Positiva Municipio de Sabaneta

Localización

Ubicación general	Localización específica
Región: Andina Departamento: Antioquia Municipio: Sabaneta Centro Poblado: Urbano Resguardo:	

02 - Población objetivo de la intervención

Tipo de población

Personas

Número

416

Fuente de la información

Software Gestión Positiva Municipio de Sabaneta

Localización

Ubicación general	Localización específica	Nombre del consejo comunitario
Región: Andina Departamento: Antioquia Municipio: Sabaneta Centro Poblado: Urbano Resguardo:		

03 - Características demográficas de la población objetivo

Características demográficas de la población objetivo

Clasificación	Detalle	Número de personas	Fuente de la información
Etapa del ciclo de vida	Juventud 14 – 26 años	203	Gestión Positiva Municipio de Sabaneta
	Adulthood 27 – 59 años	150	Gestión Positiva Municipio de Sabaneta
	Vejez 60 años y más	63	Gestión Positiva Municipio de Sabaneta

Objetivos específicos

01 - Objetivo general e indicadores de seguimiento

Problema central

Inadecuada Gestión Estratégica del Talento Humano orientada a la generación de valor del Municipio de Sabaneta

Objetivo general – Propósito

Implementar estrategias para una adecuada Gestión Estratégica del Talento Humano orientada a la generación de valor del Municipio de Sabaneta.

Indicadores para medir el objetivo general

Indicador objetivo	Descripción	Fuente de verificación
Proyectos estratégicos de talento humano implementados y evaluados con éxito en el Municipio de Sabaneta	<p>Medido a través de: Número</p> <p>Meta: 3</p> <p>Tipo de fuente: Informe</p>	Informes de capacitación, bienestar y estímulos educativos, generados por Dirección de Talento Humano

02 - Relaciones entre las causas y objetivos

Causa relacionada	Objetivos específicos
<p>Causa directa 1</p> <p>Deficiente implementación del Plan Institucional de Capacitaciones</p>	Mejorar la calidad y eficacia de la implementación del Plan Institucional de Capacitaciones
<p>Causa indirecta 1.1</p> <p>Diagnóstico inadecuado sobre las necesidades de capacitación de la entidad.</p>	Realizar un diagnóstico adecuado sobre las necesidades de capacitación de la entidad.
<p>Causa indirecta 1.2</p> <p>Inadecuada aplicación del cronograma del PIC.</p>	Aplicar adecuadamente el cronograma del PIC
<p>Causa indirecta 1.3</p> <p>Baja participación y compromiso de los servidores públicos en el desarrollo del PIC.</p>	Fortalecer la participación y el compromiso de los servidores públicos en el desarrollo del PIC.
<p>Causa directa 2</p> <p>Estrategias poco efectivas para la implementación del Plan de Bienestar</p>	Implementar estrategias adecuadas para la implementación del Plan de Bienestar
<p>Causa indirecta 2.1</p> <p>Personal idóneo insuficiente para el desarrollo de actividades que fomenten el desarrollo psicosocial de los servidores.</p>	Incrementar el personal idóneo para la ejecución de actividades que fomenten el desarrollo psicosocial de los servidores.
<p>Causa indirecta 2.2</p> <p>Insuficientes recursos de inversión para el desarrollo de actividades del Plan de Bienestar.</p>	Incrementar los recursos de inversión para el desarrollo de actividades del Plan de Bienestar
<p>Causa indirecta 2.3</p> <p>Inadecuada implementación de una cultura organizacional, teniendo en cuenta la política de integridad</p>	Implementar una cultura organizacional, teniendo en cuenta la política de integridad
<p>Causa directa 3</p> <p>Escasos Estímulos Educativos, de acuerdo a los lineamientos internos del Municipio.</p>	Aumentar los Estímulos Educativos, de acuerdo a los lineamientos internos del Municipio.
<p>Causa indirecta 3.1</p> <p>Bajo presupuesto disponible, para la cantidad de beneficiados que solicitan y se les aprueba el estímulo.</p>	Incrementar el presupuesto disponible, para la cantidad de beneficiados que solicitan y se les aprueba el estímulo.
<p>Causa indirecta 3.2</p> <p>Insuficiente gestión del conocimiento para recopilar los productos o trabajos de grado enfocados al Municipio de Sabaneta</p>	Fortalecer la gestión del conocimiento para recopilar los productos o trabajos de grado enfocados al Municipio de Sabaneta
<p>Causa indirecta 3.3</p> <p>Inexistentes procedimientos que regulen la solicitud, aprobación y entrega de beneficios a los empleados en estímulos educativos</p>	Crear los procedimientos que regulen la solicitud, aprobación y entrega de beneficios a los empleados en estímulos educativos

Alternativas de la solución

01 - Alternativas de la solución

Nombre de la alternativa	Se evaluará con esta herramienta	Estado
Realizar diferentes estrategias para la ejecución de planes y programas que redunden en el bienestar laboral y la formación institucional, que garanticen el fortalecimiento del ciclo de vida de los funcionarios del Municipio de Sabaneta.	Si	Completo

Evaluaciones a realizar

Rentabilidad:	Si
Costo - Eficiencia y Costo mínimo:	Si
Evaluación multicriterio:	No

Alternativa 1. Realizar diferentes estrategias para la ejecución de planes y programas que redunden en el bienestar laboral y la formación institucional, que garanticen el fortalecimiento del ciclo de vida de los funcionarios del Municipio de Sabaneta.

Estudio de necesidades

01 - Bien o servicio

Bien o servicio

Servidores públicos formados en competencias, habilidades o destrezas de acuerdo al Plan Institucional de Capacitaciones

Medido a través de

Número

Descripción

Intervención mediante estrategias del PIC generando un cierre de brechas según las necesidades de los funcionarios.

Descripción de la Demanda

460 servidores públicos

Descripción de la Oferta

80 servidores públicos de línea base

Año	Oferta	Demanda	Déficit
2021	220,00	361,00	-141,00
2022	351,00	363,00	-12,00
2023	390,00	390,00	0,00
2024	85,00	460,00	-375,00
2025	180,00	460,00	-280,00
2026	310,00	460,00	-150,00
2027	460,00	460,00	0,00

Bien o servicio

Servidores públicos beneficiados con el programa de estímulos e incentivos

Medido a través de

Número

Descripción

Solicitud, aprobación y entrega de estímulos educativos para servidores

Descripción de la Demanda

70 servidores públicos beneficiados estímulos educativos

Descripción de la Oferta

60 servidores públicos beneficiados estímulos educativos

Año	Oferta	Demanda	Déficit
2021	25,00	30,00	-5,00
2022	30,00	40,00	-10,00
2023	40,00	40,00	0,00
2024	10,00	20,00	-10,00
2025	15,00	27,00	-12,00
2026	45,00	25,00	20,00
2027	70,00	70,00	0,00

Bien o servicio

Plan Institucional de bienestar laboral ejecutado

Medido a través de

Número

Descripción

Intervención mediante estrategias del PIBEI generando un cierre de brechas según las necesidades de los funcionarios

Descripción de la Demanda

4 Planes de Bienestar en el Cuatrienio

Descripción de la Oferta

1 Plan de Bienestar en el cuatrienio

Año	Oferta	Demanda	Déficit
2021	0,00	1,00	-1,00
2022	0,50	1,00	-0,50
2023	1,00	1,00	0,00
2024	1,00	1,00	0,00
2025	3,00	1,00	2,00
2026	3,00	2,00	1,00
2027	4,00	4,00	0,00

Alternativa: Realizar diferentes estrategias para la ejecución de planes y programas que redunden en el bienestar laboral y la formación institucional, que garanticen el fortalecimiento del ciclo de vida de los servidores del Municipio de Sabaneta.

Análisis técnico de la alternativa

01 - Análisis técnico de la alternativa

Análisis técnico de la alternativa

1. Atender de manera integral mediante la estrategia de fortalecimiento institucional las necesidades los servidores públicos, se lleva a cabo cada uno de los lineamientos impartidos por el Plan nacional de Formación y Capacitación y El Plan nacional de Bienestar, en primer lugar se realiza una encuesta de identificación de necesidades, se realiza un análisis de las respuestas y posteriormente se crea el cronograma de Capacitaciones y Actividades de Bienestar, se presentan los Planes ante la mesa de Gestión del desempeño institucional y comisión de personal para ser aprobados y proceder al desarrollo de cada uno de los cronogramas, los planes se estructuran cada fin de año y se deben aprobar a mas tardar el 30 de enero del año siguiente, para la realización de dichos planes se tiene en cuenta la planta de personal actual y se analiza las respuestas de cada uno en la identificación de necesidades según el cargo, por medio de esta se generan estrategias para desarrollar y fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos para garantizar una excelente prestación del servicio.
2. Implementar y adoptar los lineamientos impartidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación en el marco del MIPG.
3. Intervenir el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo, retiro), mediante la Política institucional de Gestión del Talento Humano, en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).
4. Proyectar y analizar la entrega de Estímulos Educativos, de acuerdo a los lineamientos internos del Municipio.

Alternativa: Realizar diferentes estrategias para la ejecución de planes y programas que redunden en el bienestar laboral y la formación institucional, que garanticen el

Localización de la alternativa

01 - Localización de la alternativa

Ubicación general	Ubicación específica
Región: Andina Departamento: Antioquia Municipio: Sabaneta Tipo de Agrupación: Agrupación: Latitud: Longitud:	Urbano

02 - Factores analizados

Aspectos administrativos y políticos,
Disponibilidad y costo de mano de obra

Alternativa: Realizar diferentes estrategias para la ejecución de planes y programas que redunden en el bienestar laboral y la formación institucional, que garanticen el

Cadena de valor de la alternativa

Costo total de la alternativa: \$ 3.686.354.856,00

1 - Objetivo específico 1 **Costo:** \$ 1.211.098.480,00

Mejorar la calidad y eficacia de la implementación del Plan Institucional de Capacitaciones

Producto	Actividad:
<p>1.1 Servicio de educación informal (Producto principal del proyecto)</p> <p>Medido a través de: Número de personas</p> <p>Cantidad: 460,0000</p> <p>Costo: \$ 1.211.098.480,00</p>	<p>1.1.1 Adquisición de Bienes y Servicios</p> <p>Costo: \$ 1.211.098.480,00</p> <p>Etapas: Inversión</p> <p>Ruta Crítica: Si</p>

2 - Objetivo específico 2 **Costo:** \$ 2.175.256.376,00

Implementar estrategias adecuadas para la implementación del Plan de Bienestar

Producto	Actividad:
<p>2.1 Documentos normativos</p> <p>Medido a través de: Número de documentos</p> <p>Cantidad: 4,0000</p> <p>Costo: \$ 2.175.256.376,00</p>	<p>2.1.1 Adquisición de Bienes y Servicios</p> <p>Costo: \$ 2.175.256.376,00</p> <p>Etapas: Inversión</p> <p>Ruta Crítica: Si</p>

3 - Objetivo específico 3 **Costo:** \$ 300.000.000,00

Aumentar los Estímulos Educativos, de acuerdo a los lineamientos internos del Municipio.

Producto	Actividad:
<p>3.1 Servicio de apoyo financiero para el fortalecimiento del talento humano</p> <p>Medido a través de: Número de funcionarios</p> <p>Cantidad: 70,0000</p> <p>Costo: \$ 300.000.000,00</p>	<p>3.1.1 Adquisición de Bienes y Servicios</p> <p>Costo: \$ 300.000.000,00</p> <p>Etapas: Inversión</p> <p>Ruta Crítica: Si</p>

Alternativa: Realizar diferentes estrategias para la ejecución de planes y programas que redunden en el bienestar laboral y la formación institucional, que garanticen el fortalecimiento

Actividad 1.1.1 Adquisición de Bienes y Servicios

Periodo	Mano de obra calificada
0	\$344.442.640,00
1	\$278.885.280,00
2	\$288.885.280,00
3	\$298.885.280,00
Total	\$1.211.098.480,00

Periodo	Total
0	\$344.442.640,00
1	\$278.885.280,00
2	\$288.885.280,00
3	\$298.885.280,00
Total	

Actividad 2.1.1 Adquisición de Bienes y Servicios

Periodo	Mano de obra calificada
0	\$753.037.960,00
1	\$441.233.715,00
2	\$473.759.549,00
3	\$507.225.152,00
Total	\$2.175.256.376,00

Periodo	Total
0	\$753.037.960,00
1	\$441.233.715,00
2	\$473.759.549,00
3	\$507.225.152,00
Total	

Actividad 3.1.1 Adquisición de Bienes y Servicios

Periodo	Mano de obra calificada
0	\$90.000.000,00
1	\$80.000.000,00
2	\$70.000.000,00
3	\$60.000.000,00
Total	\$300.000.000,00

Periodo	Total
0	\$90.000.000,00
1	\$80.000.000,00
2	\$70.000.000,00
3	\$60.000.000,00
Total	

Alternativa: Realizar diferentes estrategias para la ejecución de planes y programas que redunden en el bienestar laboral y la formación institucional, que garanticen el fortalecimiento

Análisis de riesgos alternativa

01 - Análisis de riesgo

	Tipo de riesgo	Descripción del riesgo	Probabilidad e impacto	Efectos	Medidas de mitigación
1-Propósito (Objetivo general)	Administrativos	Baja asistencia y participación de las actividades del programa de talento humano	Probabilidad: 3. Moderado Impacto: 4. Mayor	Servidores Públicos con poca calidad de vida, ni educación necesaria para desempeñar sus funciones	Implementación de PIC y PIBEI de acuerdo a los lineamientos del DAFP Realizar adecuadamente las convocatorias
2-Componente (Productos)	Financieros	Presupuesto Limitado	Probabilidad: 3. Moderado Impacto: 4. Mayor	Incumplimiento con los indicadores de los planes	Gestionar recursos y realizar una buena planeación de presupuesto
3-Actividad y/o Entregable	Administrativos	Retrasos en la contratación de las personas naturales y jurídicas	Probabilidad: 3. Moderado Impacto: 5. Catastrófico	Baja ejecución de los programas institucionales	Garantizar los recursos y planificar adecuadamente la contratación anual



Alternativa: Realizar diferentes estrategias para la ejecución de planes y programas que redunden en el bienestar laboral y la formación institucional, que garanticen el fortalecimiento

Ingresos y beneficios alternativa

01 - Ingresos y beneficios

Impactan en el bienestar, la satisfacción, la seguridad, la salud, entre otras, de la población y se cuantifican a partir del año que entre en operación el proyecto.

Tipo: Beneficios

Medido a través de: Pesos

Bien producido: Otros

Razón Precio Cuenta (RPC): 0.80

Descripción Cantidad: 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.

Descripción Valor Unitario: Actividades desarrolladas en el PIBEI

Periodo	Cantidad	Valor unitario	Valor total
1	460,00	\$1.686.760,00	\$775.909.600,00
2	460,00	\$1.755.288,00	\$807.432.480,00
3	460,00	\$1.843.836,00	\$848.164.560,00
4	460,00	\$1.932.327,00	\$888.870.420,00

Beneficios a los empleados, en temas de estudios

Tipo: Beneficios

Medido a través de: Pesos

Bien producido: Otros

Razón Precio Cuenta (RPC): 0.80

Descripción Cantidad: Fortalecer las habilidades de competencias blandas, con el fin de que desarrollen mayores posibilidades de crecimiento personal y profesional dentro de la institución a través de los estímulos educativos

Descripción Valor Unitario: costo de estímulo educativo

Periodo	Cantidad	Valor unitario	Valor total
1	10,00	\$10.400.000,00	\$104.000.000,00
2	15,00	\$12.600.000,00	\$189.000.000,00
3	25,00	\$13.800.000,00	\$345.000.000,00
4	20,00	\$17.200.000,00	\$344.000.000,00

Impacto a los servidores públicos a través del PIC

Tipo: Beneficios

Medido a través de: Pesos

Bien producido: Otros

Razón Precio Cuenta (RPC): 0.80

Descripción Cantidad: Fortalecer las competencias individuales e institucionales para la profesionalización de los servidores públicos a través de habilidades o destrezas

Descripción Valor Unitario: Valor de las capacitaciones con diferentes entes (mano de obra)

Periodo	Cantidad	Valor unitario	Valor total
1	460,00	\$661.058,00	\$304.086.680,00
2	460,00	\$737.981,00	\$339.471.260,00
3	460,00	\$764.423,00	\$351.634.580,00
4	460,00	\$790.865,00	\$363.797.900,00

02 - Totales

Periodo	Total beneficios	Total
1	\$1.183.996.280,00	\$1.183.996.280,00
2	\$1.335.903.740,00	\$1.335.903.740,00
3	\$1.544.799.140,00	\$1.544.799.140,00
4	\$1.596.668.320,00	\$1.596.668.320,00

Alternativa 1

Flujo

01 - Flujo Económico

P	Beneficios e ingresos (+)	Créditos(+)	Costos de preinversión (-)	Costos de inversión (-)	Costos de operación (-)	Amortización (-)	Intereses de los créditos (-)	Valor de salvamento (+)	Flujo Neto
0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$1.187.480.600,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$-1.187.480.600,0
1	\$947.197.024,0	\$0,0	\$0,0	\$800.118.995,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$147.078.029,0
2	\$1.068.722.992,0	\$0,0	\$0,0	\$832.644.829,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$236.078.163,0
3	\$1.235.839.312,0	\$0,0	\$0,0	\$866.110.432,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$369.728.880,0
4	\$1.277.334.656,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$1.277.334.656,0

Indicadores y decisión

01 - Evaluación económica

Indicadores de rentabilidad			Indicadores de costo-eficiencia	Indicadores de costo mínimo	
Valor Presente Neto (VPN)	Tasa Interna de Retorno (TIR)	Relación Costo Beneficio (RCB)	Costo por beneficiario	Valor presente de los costos	Costo Anual Equivalente (CAE)
Alternativa: Realizar diferentes estrategias para la ejecución de planes y programas que redunden en el bienestar laboral y la formación institucional, que garanticen el fortalecimiento del ciclo de vida de los funcionarios del Municipio de Sabaneta.					
\$336.550.244,72	17,71 %	\$1,10	\$7.911.421,60	\$3.291.151.385,42	\$86.524.529,30

Costo por capacidad

Producto	Costo unitario (valor presente)
Servicio de educación informal (Producto principal del proyecto)	\$2.335.312,89
Servicio de apoyo financiero para el fortalecimiento del talento humano	\$3.837.758,62
Documentos normativos	\$487.066.087,61

Indicadores de producto

01 - Objetivo 1

1. Mejorar la calidad y eficacia de la implementación del Plan Institucional de Capacitaciones

Producto

1.1. Servicio de educación informal (Producto principal del proyecto)

Indicador

1.1.1 Personas capacitadas

Medido a través de: Número de personas

Meta total: 460,0000

Fórmula:

Es acumulativo: Si

Es Principal: Si

Programación de indicadores

Periodo	Meta por periodo	Periodo	Meta por periodo
0	85,0000	1	95,0000
2	130,0000	3	150,0000
Total:			460,0000

02 - Objetivo 2

2. Implementar estrategias adecuadas para la implementación del Plan de Bienestar

Producto

2.1. Documentos normativos

Indicador

2.1.1 Documentos normativos realizados

Medido a través de: Número de documentos

Meta total: 4,0000

Fórmula:

Es acumulativo: Si

Es Principal: Si

Programación de indicadores

Periodo	Meta por periodo	Periodo	Meta por periodo
0	1,0000	1	1,0000
2	1,0000	3	1,0000
Total:			4,0000

03 - Objetivo 3

3. Aumentar los Estímulos Educativos, de acuerdo a los lineamientos internos del Municipio.

Producto

3.1. Servicio de apoyo financiero para el fortalecimiento del talento humano

Indicador

3.1.1 Funcionarios apoyados

Medido a través de: Número de funcionarios

Meta total: 70,0000

Fórmula:

Es acumulativo: Si

Es Principal: Si

Programación de indicadores

Periodo	Meta por periodo	Periodo	Meta por periodo
0	10,0000	1	15,0000
2	25,0000	3	20,0000
Total:			70,0000

Indicadores de gestión

01 - Indicador por proyecto

Indicador

Atenciones realizadas

Medido a través de: Número

Código: 4500G002

Fórmula: Sumatoria de las Atenciones realizadas

Tipo de Fuente: Informe

Fuente de Verificación: Listas de asistencia

Programación de indicadores

Periodo	Meta por periodo	Periodo	Valor
0	3	1	3
2	3	3	3
		Total:	12

Esquema financiero

01 - Clasificación presupuestal

Programa presupuestal

4599 - Fortalecimiento a la gestión y dirección de la administración pública territorial

Subprograma presupuestal

1300 INTERSUBSECTORIAL TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL

02 - Resumen fuentes de financiación

Etapa	Entidad	Tipo Entidad	Tipo de Recurso	Período	Valor
Inversión	SABANETA	Municipios	Propios	0	\$1.187.480.600,00
				1	\$800.118.995,00
				2	\$832.644.829,00
				3	\$866.110.432,00
	Total	\$3.686.354.856,00			
	Total Inversión				\$3.686.354.856,00
Total					\$3.686.354.856,00

Resumen del proyecto

Resumen del proyecto

Resumen narrativo	Descripción	Indicadores	Fuente	Supuestos
Objetivo General	Implementar estrategias para una adecuada Gestión Estratégica del Talento Humano orientada a la generación de valor del Municipio de Sabaneta.	Proyectos estratégicos de talento humano implementados y evaluados con éxito en el Municipio de Sabaneta	Tipo de fuente: Informe Fuente: Informes de capacitación, bienestar y estímulos educativos, generados por Dirección de Talento Humano	Incremento en la asistencia y participación de las actividades del programa de talento humano
Componentes (Productos)	1.1 Servicio de educación informal (Producto principal del proyecto)	Personas capacitadas	Tipo de fuente: Informe Fuente: lista de Asistencia	
	2.1 Documentos normativos	Documentos normativos realizados	Tipo de fuente: Documento oficial Fuente: Plan de Bienestar	
	3.1 Servicio de apoyo financiero para el fortalecimiento del talento humano	Funcionarios apoyados	Tipo de fuente: Informe Fuente: Personas que reciben estímulos	Suficiente presupuesto para la ejecución del proyecto
Actividades	1.1.1 - Adquisición de Bienes y Servicios(*)	Nombre: Atenciones realizadas Unidad de Medida: Número Meta: 12.0000	Tipo de fuente: Fuente:	Contratación suficiente e idónea para la ejecución oportuna de las actividades del proyecto
	2.1.1 - Adquisición de Bienes y Servicios(*)		Tipo de fuente: Fuente:	
	3.1.1 - Adquisición de Bienes y Servicios(*)		Tipo de fuente: Fuente:	

(*) Actividades con ruta crítica