



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
Administración Municipal de Sabaneta
VIGENCIA 2023

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. REFERENTE ESTRATÉGICOS ORIENTADORES ENTIDAD MISIÓN Y VISIÓN	5
3. OBJETIVO ESTRATÉGICO DEL PLAN DE DESARROLLO:.....	6
4. NORMATIVIDAD ASOCIADO	6
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.....	13
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
7.1.3 Sistemas de Información.....	17
7.1.4 Negociación Colectiva	17
7.2 DIAGNÓSTICO.....	17
7.2.1 Autodiagnóstico	17
7.2.2 Rutas de creación de valor	21
7.2.3 Furag/Recomendaciones 2022	21
7.2.4 Evaluación de Desempeño	22
7.2.5 Clima organizacional.....	25
7.2.6 Riesgo psicosocial.....	25
7.2.7 Sistema de información y Gestión del empleo Público - Sigep.....	26
7.2.8 Gestión con Gerentes Públicos.....	26
8. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH).....	27
8.1 Política de Calidad.....	28
8.2 Objetivos de calidad	28
8.3 Política Específicas de Talento Humano de la Entidad.....	28
8.4 Misión Talento Humano.....	29
8.5 Visión Talento Humano	29
8.6 Planeación Estratégica Talento Humano – Requerimiento, Ingreso y Desarrollo	29
8.6.1 Manual de funciones	29
8.6.2 Inducción	30

8.6.3 Reinducción.....	31
8.6.4 Plan de Vacantes y de Previsión.....	31
8.6.5 Plan Institucional de Capacitación	32
8.6.6 Plan de Bienestar y Estímulos.....	32
8.6.7 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	33
8.6.8 Eje Temática 2023	34
8.6.9 Plan de Acción Matriz Estratégica de Talento Humano.....	35
8.6.10 Evaluación del Plan.....	35
8.6.11 Indicadores de Gestión	36
9. Planeación 2023.....	36

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - MUNICIPIO DE SABANETA VIGENCIA 2022

1. INTRODUCCIÓN

2023

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: "Servidores saludables, entidades sostenibles" de 2020-2022** y el **"Plan Institucional de Capacitación- PIC 2020-2030"**

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

En el 2.020 Sabaneta será el municipio modelo de Colombia, dinámico, organizado, participativo, justo, amable, pacífico, con la mejor calidad de vida y en paz con la naturaleza.

Nota: Actualmente se encuentra en proceso de actualización

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:

En 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 para la administración municipal implementado
Plan de Capacitación para la administración municipal implementado
Plan de Estímulos e Incentivos implementados

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.

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
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 párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. cálculos actuariales	Certificado Bono Pensional
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 Bono Pensional
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 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes	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 I. 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	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	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	
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

1. 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.
2. 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
3. Fortalecer la Política de Integridad, específicamente contribuir con el cambio cultural del servidor público enfatizando el Código de Integridad y sus 5 valores.
4. 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.
5. 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.
6. Contar con información consolidada, oportuna y con indicadores en bases de datos y sistemas digitales seguros y a disposición para la toma de decisiones
7. 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



Administrar Mijra Humano

Inicio > Personal > Datos Básicos

Información de la Persona

Identificación	C.C. 42875538 (datos de la foto anexo)
Nombre	ANA ISABEL DIAZ BETANCUR
Genero	Femenino
Fecha de Nacimiento	13-08-1978
Ethal	EE
Lugar de Nacimiento	Itagú - Antioquia - Colombia

Actualizar Datos

Información del Cargo

Denominación	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
Código y Estado	219 (01)
Dependencia	SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS - DESIGNIO SECRETARIA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
Tipo de Nombramiento	Encargo en vacante definitiva

7.1.2 Planta de personal actual

ESTADO	CANTIDAD
Provistos	330
Sin proveer de carrera administrativa	7
Sin proveer de libre nombramiento	2
TOTAL EMPLEOS	339

Datos a noviembre 22 de 2022

NIVEL DE RESPONSABILIDAD	CANT.	%
Nivel Directivo	72	21%
Nivel Asesor	24	7%
Nivel Profesional	69	20%
Nivel Técnico	64	19%
Nivel Asistencial	110	32%
TOTAL	339	100%

Datos a noviembre 22 de 2022

GENERO	CANTIDAD	PORCENTAJE FRENTE A LA PLANTA
Femenino	161	47%
Masculino	169	50%

Vacantes	9	3%
Total	339	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 2021-2022

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 79.6 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de transformación.

 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	76	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	82
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	76
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	79
		- Ruta para generar innovación con pasión	67
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	82	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	84
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pasar de que está orientado al logro	84
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	72
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	91
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	82	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	80
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	79	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	79
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	80
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	81	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	81

● Código de Integridad

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD								
ENTIDAD			CALIFICACIÓN TOTAL					
			73,1					
COMPONENTE	CALIFICACIÓN	SATISFACCIÓN	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE SERVIDOR	PUNTAJE (0-100)	CONSEJOS		
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	77,6		62,8	A partir de los resultados de FORUM, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	100	Respecto a los datos estadísticos de gestión obtenidos por el Comité de Seguimiento de la implementación del Código de Integridad, el servidor público debe tener presente el manejo de información de carácter público en el manejo de archivos de carácter confidencial y el fortalecimiento de la documentación de bases y datos, al estar sujeto al cumplimiento de la Ley 1712 de 2014. Al gestión de los recursos y el control interno, dentro e fuera de la entidad y como mínimo (Ej) en la base de datos que el servidor público de la administración municipal le corresponde.		
				Diagnosticar, analizar y evaluar, actividades y grupos de interesados, en los ambientes de la entidad las oportunidades relativas del código de integridad.	80	Respecto a la identificación, caracterización y control de riesgos, el Comité de Seguimiento, el día del servidor público, muchos momentos antes de ser, se ha vinculado al código de integridad, generando que los servidores públicos conozcan los valores de honestidad, Respeto, Compromiso, Oportunidad y Justicia.		
				Diagnosticar en las estrategias de comunicación que emplea la entidad para promover el Código de Integridad sus intenciones.	80	Las estrategias de comunicación que se han empleado han favorecido que el servidor público se involucrara y ponga en práctica el código de integridad, ya que constantemente se publica sobre valores.		
				Analizar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	1	Con relación al año 2021, se ha diagnosticado el cumplimiento del código de integridad con la Entidad que los servidores públicos los conocen y los aplican en sus labores y actividades, por lo tanto se evidencia cuando se aplica una vez más.		
				Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recoger ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	100	Desarrollar el plan de mejora con el personal de implementación del código de integridad, mediante las estrategias de educación y capacitación de los servidores, con parámetros de integridad, alineados con la finalidad de aplicar y adoptar el código dentro la institución.		
				Conducir una actividad de retroalimentación con los servidores públicos, tanto en los grupos de interés, como en forma individual, en los cuales se consideren los conocimientos de los servidores y ayudar a mejorar las ideas de implementación y gestión.	100	Se continuó con los esfuerzos realizados que se han venido realizando, para mejorar las acciones que se han venido realizando en el plan de implementación del código de integridad.		
				Julio los canales y los mecanismos que se encuentran para documentar las actividades de implementación del Código de Integridad.	100	Comité de Seguimiento y seguimiento de la implementación del Código de Integridad, mediante las estrategias de educación y capacitación (PNC) Operativa, se fortalece que se realicen dentro la institución.		
				Julio las estrategias para fortalecer o modificación de los canales de comunicación que se encuentran para documentar las actividades de implementación del Código de Integridad.	100	Se realizaron actividades de capacitación de los servidores con el propósito de fortalecer los canales del Código de Integridad.		
				Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de retroalimentación, inducción, retroalimentación y actualización de los contenidos del Código de Integridad.	66,7	Julio el presupuesto asignado a las actividades que se implementan en la entidad para promover el Código de Integridad.	100	Presupuesto asignado en el PDM.
				Realizar el diagnóstico de los canales de comunicación de los servidores de implementación del Código de Integridad.	100	Realizar el diagnóstico de los canales de comunicación de los servidores de implementación del Código de Integridad.	100	Realización del diagnóstico de los canales de comunicación de los servidores de implementación del Código de Integridad.
Promoción de la gestión del Código de Integridad	66,4		66,3	Julio los canales y los mecanismos que se encuentran para documentar las actividades de implementación del Código de Integridad.	70	Revisión de la Dirección de Talento y la Oficina de Control Disciplinario se han definido las estrategias de implementación.		
				Conducir un mecanismo de retroalimentación (Encuesta o foro) para de los servidores, 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.	80	Se implementó una encuesta dirigida a los servidores y se fortalece para mejorar las condiciones y el cumplimiento.		
				Realizar las actividades que se implementan en el fortalecimiento del Código de Integridad.	100	Realización de todas las actividades de implementación del Código de Integridad, tanto en los ambientes de la entidad, como en los ambientes de los servidores públicos.		
				Analizar las actividades del Código de Integridad, por distintos canales, teniendo en cuenta la participación de los servidores públicos en el plan de las buenas prácticas.	100	Analizar las actividades del Código de Integridad, por distintos canales, teniendo en cuenta la participación de los servidores públicos en el plan de las buenas prácticas.		
				Fortalecer las actividades con los servidores públicos de la entidad, fortaleciendo aspectos preventivos y vitales para dicho aprendizaje.	100	Fortalecer las actividades con los servidores públicos de la entidad, fortaleciendo aspectos preventivos y vitales para dicho aprendizaje.		
				Realizar los canales preventivos y de retroalimentación en el plan de implementación, alineado y fortalecido con los servidores públicos y grupos de interés en los cuales se consideren los conocimientos de los servidores y ayudar a mejorar las ideas de implementación y gestión.	100	Realizar los canales preventivos y de retroalimentación en el plan de implementación, alineado y fortalecido con los servidores públicos y grupos de interés en los cuales se consideren los conocimientos de los servidores y ayudar a mejorar las ideas de implementación y gestión.		
				Analizar la efectividad que se ha alcanzado, así como las recomendaciones y acciones realizadas en el proceso de participación y mejorar los aspectos que sean necesarios.	10	Analizar la efectividad que se ha alcanzado, así como las recomendaciones y acciones realizadas en el proceso de participación y mejorar los aspectos que sean necesarios.		
				Analizar los resultados de la implementación de las actividades del Código de Integridad.	1	Analizar los resultados de la implementación de las actividades del Código de Integridad.		
				Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las actividades del Código de Integridad.	80	Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las actividades del Código de Integridad.		
				1. Identificar estrategias de actividades en las que se involucra al servidor público con los temas del Código de Integridad. 2. Grupo de interesados.	80	1. Identificar estrategias de actividades en las que se involucra al servidor público con los temas del Código de Integridad. 2. Grupo de interesados.		
Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de integridad que permitan fortalecer la implementación del Código de Integridad.	80	Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de integridad que permitan fortalecer la implementación del Código de Integridad.						



● Gestión de Conflicto de Intereses

AUTODIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES					Calificación		62	
Entidad				Calificación	Total			
Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Base	Opciones de Puntaje (0-100)	Puntaje	Observaciones	
Planificación	75	El Plan de la estrategia y política gestión de conflictos de intereses	75	El Plan anual institucional de la entidad para la vigencia actual establece acciones, productos e metas para la gestión de conflicto de intereses	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	30	Para la vigencia 2023 se tiene establecido implementar estrategias o acciones e fortalecer la gestión integral de conflictos de intereses.	
				En el componente de Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de la Comisión del Plan Administración y Desarrollo Municipal (PAAC) se identifican riesgos y acciones frente a conflictos de intereses.	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	50	En la matriz de Riesgos de la administración municipal se cuenta con el mapeo de riesgos de corrupción con la Asociación de sus miembros asociados, donde a la fecha no se ha materializado este riesgo.	
				En el componente de Iniciativas Adicionales del Plan Administración y Desarrollo Municipal (PAAC) se implementan acciones de proyección, gestión y seguimiento a los conflictos de intereses.	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	100	De forma real se desarrollan de proyección, gestión y seguimiento a los conflictos de intereses, además de campañas en cada una de las dependencias por medio del Colegio de Integrados donde se ha realizado las actividades programadas.	
				El Plan institucional de capacitación para la vigencia actual contempla acciones de capacitación o actividades de retroalimentación, respecto a la gestión de conflictos de intereses.	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	100	Se realiza acciones de una campaña a todos los servidores de la administración municipal, donde se cuenta con el Colegio de Integrados, donde se han realizado actividades de capacitación, capacitación y retroalimentación.	
Cambios institucionales	47	Comité de Gestión y Desarrollo	31	La entidad cuenta con un grupo de Trabajo para la implementación de la política de integridad pública (INPI) aliger de integridad y la gestión de conflictos de intereses, liderado por el Comité Institucional de Gestión y Desarrollo	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	25	Se actualizó el código de integridad a través de campañas en todas las dependencias de la administración municipal. Además del desarrollo de los documentos del INPI, y se implementan una mesa de trabajo de integridad, a la cual se invita a todos los servidores que conforman el Colegio de Integrados de Planeación y Gestión - INPI, donde en la mesa de trabajo de Talento Humano se han tomado de la política de integridad	
				En el momento de la implementación de la estrategia de gestión de conflictos de intereses el Comité Institucional de Gestión y Desarrollo	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	0	Se verificó en el momento de la contratación se creó un comité de integridad, pero no se ha implementado a la implementación de la estrategia de gestión de conflictos de intereses por medio de la mesa de trabajo de Talento Humano se realizaron actividades de seguimiento, lo cual se presentará en el primer Informe del año 2023.	
				El Comité Institucional de Gestión y Desarrollo ha desarrollado acciones o encargos para implementar una gestión de conflictos de intereses en la entidad	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	0	La Dirección de Talento Humano, es la encargada de actualizar el código de integridad, pero no se ha dado inicio las dependencias encargadas para implementar una gestión de conflictos de intereses en la entidad. Para la reunión con JURIDICA O DISCIPLINARIO, hay comité de administración laboral	
				La entidad tiene definidos dependencias para su oficina, dependencias, subdependencias, dependencias o jefes inmediatos donde se encuentran el equipo de trabajo para la declaración de conflictos de intereses a nivel de las dependencias, reuniones, inhabilidades e impedimentos	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	100	Se definió un equipo de trabajo de la mesa de trabajo de integridad para la declaración de conflictos de intereses a nivel de las dependencias, reuniones, inhabilidades e impedimentos de la Oficina de Jurídica con las dependencias y la dependencia de Talento Humano con el personal involucrado.	
				La entidad identifica las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos administrativos	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	30	A través de las áreas encargadas de hacer los mapas de conflictos de intereses se identifican los posibles riesgos	
				La entidad cuenta con un canal de comunicación interna (correo, buzón, internet) para recibir denuncias de inhabilidades e impedimentos de servidores	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	100	La administración municipal cuenta con canales de comunicación interna, tales como la integridad y correo electrónico y correo institucional de inhabilidades e impedimentos, al igual que se encuentra también un canal de información sobre estas denuncias	
Política	25	Análisis del Código de Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	63	El manual de contratación de la entidad establece un mecanismo para que los contratistas realicen la declaración de conflictos de intereses	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	100	En el momento de presentar la documentación para una contratación, se debe presentar el formulario de declaración de inhabilidades e impedimentos de servidores en la entidad de inhabilidades e impedimentos	
				La entidad establece un procedimiento interno para el manejo y desarrollo de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 14 de la Ley 1487 de 2011.	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	0	En el momento no se cuenta con un procedimiento interno para el manejo y desarrollo de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 14 de la Ley 1487 de 2011.	
				La entidad realiza campañas de sensibilización sobre la importancia de declarar conflictos de intereses	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	50	La institución realiza la divulgación de campañas y talleres a través del Código de Integridad, la promoción del Código de Integridad, la promoción de la transparencia, la honestidad, la integridad, la transparencia, la honestidad, la integridad, la transparencia y la lucha contra la corrupción que se realiza por medio de la mesa de trabajo de Talento Humano.	
				La entidad realiza acciones de capacitación del personal de las dependencias y subdependencias de acuerdo al artículo 14 de la Ley 1487 de 2011.	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	0	Aun no se ha realizado capacitación para el artículo 14 de la Ley 1487 de 2011.	
Regulación y ejecución	100	Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	100	Cuál es el porcentaje de grandes acciones que han terminado el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	0	No existe por la página institucional del Municipio de Sabaneta, la información para que los todos los funcionarios se inscriban al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, donde hasta el momento no se ha realizado.	
				Cuál es el porcentaje de servidores que han terminado el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	1,13	No existe por la página institucional del Municipio de Sabaneta, la información para que los todos los funcionarios se inscriban al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, donde hasta el momento no se ha realizado a funcionarios.	
				Cuál es el porcentaje de servidores que han terminado el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	1,8	No existe por la página institucional del Municipio de Sabaneta, la información para que los todos los funcionarios se inscriban al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, donde hasta el momento no se ha realizado a funcionarios.	
				Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2015 de 2019	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	100	El 100% de los servidores públicos, obligados por la Ley 2015 de 2019.	
Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	100	Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	100	La entidad tiene definidos dependencias encargadas del registro de conflictos de intereses que han sido tramitados	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	100	En el momento de la oficina de Jurídica para la contratación de personal contratados, la dependencia de Talento Humano para servidores públicos y la oficina de Control Interno Disciplinario.	
				La oficina o dependencias control interno ha establecido el protocolo de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo controladas	0-100 No se cumple - 0 Se cumple - 100	100	La Oficina control interno tiene establecido el protocolo de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo controladas.	

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 DE LA FELICIDAD

La felicidad nos hace productivos

Subrutas con menores puntaje

- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento
- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”

7.2.3 Furag/Recomendaciones 2022

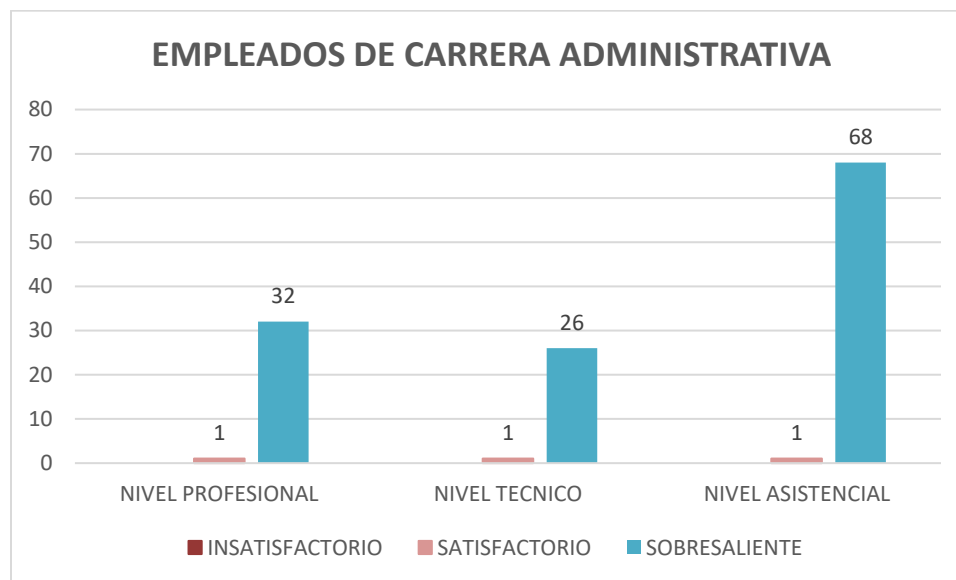
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Contar con un plan y/o programa de entrenamiento y/o actualización para los abogados que llevan la defensa jurídica. Una de las alternativas es vincular a los miembros de la oficina jurídica o de la oficina de defensa judicial a la Comunidad Jurídica del Conocimiento que es gratis y se pueden realizar solicitudes específicas.
2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Ajustar el manual de funciones de la entidad de acuerdo con el Decreto 815 de 2018.

7.2.4 Evaluación de Desempeño

- **Empleados de Carrera Administrativa**

La Administración Municipal para el período 2021-2022 cuenta con 129 empleados de carrera administrativa, de los cuales el 100% fueron calificados debidamente durante el periodo 2021-2022 los resultados son los siguientes:

EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO	NIVEL ASISTENCIAL	TOTAL
INSATISFACTORIO	0	0	0	0
SATISFACTORIO	1	1	1	3
SOBRESALIENTE	32	26	68	126
TOTAL	33	27	69	129



Se aprecia en el cuadro anterior que hay una constante de solo un empleado por categoría con calificación satisfactorio, lo que refleja un excelente desempeño en los funcionarios de la entidad.

EVALUACIONES	TOTAL EMPLEADOS
INSATISFACTORIO	0
SATISFACTORIO	3
SOBRESALIENTE	126
TOTAL	129



Por calificación, la mayoría fue sobresaliente con 126 funcionarios, que equivale al 98%, un 5% más que el periodo anterior, luego los empleados con calificación satisfactoria son 3, equivalente al 2%.

No se encuentra ningún servidor con calificación insatisfactoria.

- **EMPLEADOS EN PROVISIONALIDAD**

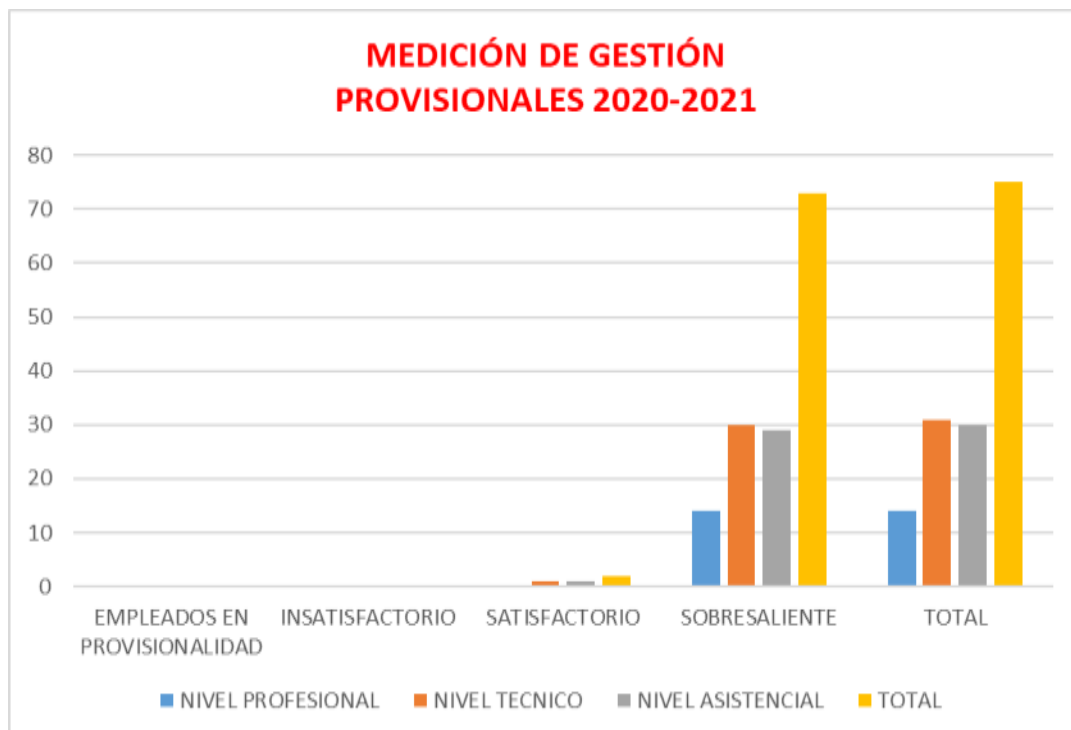
Dando continuidad a la implementación de la medición de gestión de los empleados Provisionales del municipio de Sabaneta, se realizó dentro de los plazos estipulados, la medición del 100% de los empleados.

Actualmente, se encuentran vinculados bajo esta modalidad, 76 empleados, distribuidos de la siguiente manera:

PROFESIONALES	14
TÉCNICOS	32
ASISTENCIAL	30

Fueron medidos 75 funcionarios, ya que uno ingresó el 19 de enero de 2021, y no cumple con el tiempo mínimo (30 día), para ser medido.

EMPLEADOS EN PROVISIONALIDAD	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO	NIVEL ASISTENCIAL	TOTAL
INSATISFACTORIO	0	0	0	0
SATISFACTORIO	0	1	1	2
SOBRESALIENTE	14	30	29	73
TOTAL	14	31	30	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

(en Excel) de concertación de compromisos, mediciones parciales, semestrales y definitivas.

7.2.5 Clima organizacional

En la entidad se mide el clima según el decreto Decreto 1227 de 2005, en su artículo 75

Observaciones de la medición

El municipio de Sabaneta aplica la encuesta cada dos años por lo tanto el 2022 no se realizó la encuesta aplica los resultados de la vigencia de 2021:

Conclusiones entregadas en el informe presentado por la empresa Comed quien fue la encargada de realizar la encuesta de clima organizacional para la vigencia 2021

Las dimensiones en las que más fortalezas se presentan son Reconocimiento y compensación, Liderazgo y Toma de Decisiones, mostrando un impacto positivo en el momento de la relación jefe y colaborador, en donde se evidencia que se tiene en cuenta más de una opinión, el valor que se le da al trabajo del otro y mostrando habilidades y cualidades de cada jefe inmediato. Por otro lado, la dimensión más débil que se pudo evidenciar en los resultados es la de Condiciones de Trabajo en la que los colaboradores manifestaron su percepción de los aspectos de infraestructura locativa, orden, aseo, iluminación y ventilación del sitio donde desempeñan su trabajo.

7.2.6 Riesgo psicosocial

Según los resultados obtenidos en la batería de Riesgo psicosocial del año 2021 no se realizó la batería en el año 2022 debido a que no había factores psicosociales intralaborales de alto riesgo que causaran algún efecto negativo a la salud.

Nivel de riesgo intralaboral: 25% (bajo)

Nivel de riesgo extralaboral: 13% (bajo)

Nivel de estrés promedio: 15,4 (medio),

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 2022 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 2023

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 prepensionados	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 2023 será llevada al aplicativo G+ 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 2023, 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.

EN PROVISIONALIDAD	EN ENCARGO	SIN PROVEER	TOTAL VDCA
83	20	2	105
79%	19%	2%	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 2023.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

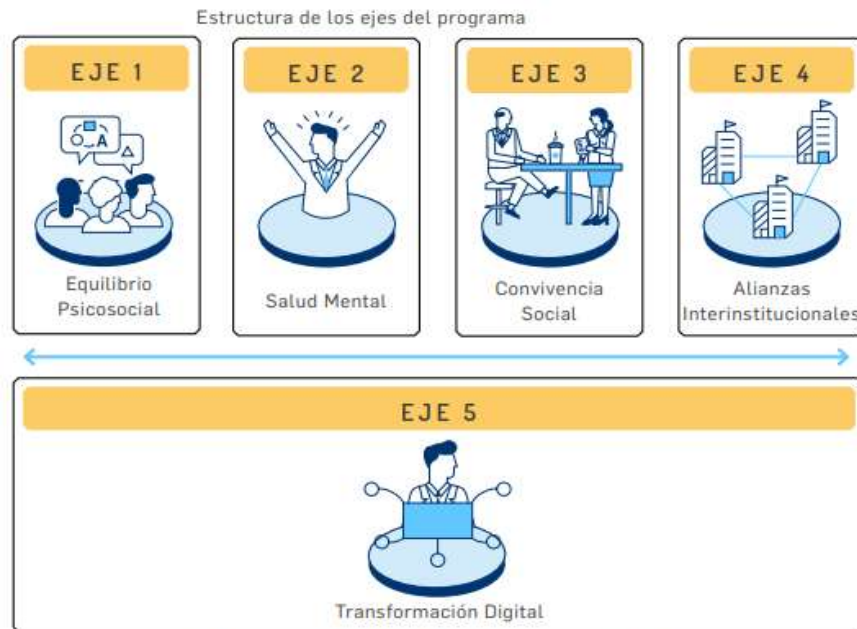
Mediante la Resolución 499 de 2021 se reglamentó el programa de capacitación y bienestar laboral, estímulos e incentivos de la Alcaldía de Sabaneta

Ver el plan y cronograma PIC

8.6.6 Plan de Bienestar y Estímulos

Objetivo y programas

En el programa de Bienestar Social se benefician los empleados de planta de la entidad y sus familias, para realizar este plan nos basamos en la guía de la función pública “servidores saludables, entidades sostenibles”



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

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 2023, 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 2023

8.6.8 Eje Temática 2023

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 y los cambios generador por la pandemia y postpandemia del COVID-19.

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	Fecha Inicio	Fecha Fin
Evaluación de desempeño	Implementar estrategias para aumentar el desempeño de los funcionarios con bajas calificaciones	1/02/2023	30/12/2023
Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas	Utilizar el nuevo sistema G+ para los reportes que sean necesarios	1/02/2023	30/12/2023
Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	Promover actividades que desarrollen las competencias directivas y gerenciales desde la simulación de casos.	1/02/2023	30/12/2023
Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento y alineado a las nuevas dinámicas de la industria 4.0.	Realizar planes de mejoramiento enfocados a desarrollar las competencias comportamentales y funcionales de los gerentes públicos en la nueva dinámica de la industria 4.0	1/02/2023	30/12/2023

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 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 2023

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 exservidores 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

Elaboró: Ana Isabel Diaz Betancur (Profesional universitario)
Jenny Cristina Muñoz Loaiza (Apoyo profesional)

Revisó: Juliana Sierra Alarcon (directora de talento humano)

Aprobó: Comité institucional de gestión y desempeño del municipio de sabaneta