



Datos básicos

01 - Datos básicos del proyecto

Nombre

Administración de la Gestión Humana orientada a los resultados en el municipio de Sabaneta, Antioquia

Código BPIN

2021056310050

Sector

Gobierno Territorial

Es Proyecto Tipo: No

Fecha creación: 11/11/2021 14:09:17

Identificador: 460680

Formulador: Luz Mariela Guzmán Montoya



Contribución a la política pública

01 - Contribución al Plan Nacional de Desarrollo

Plan

(2018-2022) Pacto por Colombia, pacto por la equidad

Estrategia Transversal

XV. Pacto por una gestión pública efectiva

Línea

1. Transformación de la administración pública

Programa

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

02 - Plan de Desarrollo Departamental o Sectorial

Plan de Desarrollo Departamental o Sectorial

Unidos por la vida 2020-2023

Estrategia del Plan de Desarrollo Departamental o Sectorial

LÍNEA ESTRATÉGICA 5. NUESTRA GOBERNANZA

Programa del Plan Desarrollo Departamental o Sectorial

5.5.2. Programa 2: Sistema Integrado de Gestión generador de valor
5.5.4 Programa 4: Capital intelectual y organizacional consolidado

03 - Plan de Desarrollo Distrital o Municipal

Plan de Desarrollo Distrital o Municipal

Todos Somos Sabaneta, Sabaneta Ciudad para el Mundo, Sabaneta Ciudad Consciente 2020-2023

Estrategia del Plan de Desarrollo Distrital o Municipal

Dimensión 2- Gestionemos nuestra institucionalidad con legalidad, confianza y consciencia,
2.2 Reto: Confianza y Gobierno Digital, en el

Programa del Plan desarrollo Distrital o Municipal

2.2.3 Eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las funciones de la administración municipal

04 - Instrumentos de planeación de grupos étnicos

Tipo de entidad

Instrumentos de planeación de grupos étnicos



Identificación y descripción del problema

Problema central

INSUFICIENTE GESTIÓN HUMANA ORIENTADA A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE SABANETA

Descripción de la situación existente con respecto al problema

Una de las debilidades identificadas en el municipio de Sabaneta es la inexistencia de un Sistema Local de Planeación enfocado en pensar, diseñar y planear el municipio de forma que articule el desarrollo territorial e institucional con los procesos regionales, departamentales y nacionales; como un proceso especializado; que cuente con un sistema de información pertinente, oportuna y veraz, para la toma de decisiones de carácter estratégico que potencien el desarrollo del municipio y la región.

Magnitud actual del problema – indicadores de referencia

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Función Pública, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

También mediante los resultados del auto diagnóstico del FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalece y evaluará la gestión para 2020. Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano.



01 - Causas que generan el problema

Causas directas	Causas indirectas
1. Estrategias poco efectivas para la implementación del Plan de Bienestar	1.1 Inadecuada planeación de la implementación del Plan de Bienestar
	1.2 Poca gestión para la ejecución de las actividades del talento humano
2. Escaso impacto en la implementación del Plan de Capacitaciones	2.3 Desmotivación por parte de los funcionarios
	2.4 Priorización de capacitaciones en el hacer en vez del ser
3. Escasos recursos para la implementación del Plan de Estímulos e Incentivos	3.5 Inadecuada importancia al Talento Humano
	3.6 Desinterés por parte de los directivos

02 - Efectos generados por el problema

Efectos directos	Efectos indirectos
1. Insatisfacción de la comunidad sobre la prestación de servicios	1.1 Disminución de la imagen institucional
2. Pérdida de credibilidad en programas y proyectos de la administración	2.2 Desmotivación por parte de la comunidad en acceder a los programas y proyectos ofrecidos
3. Reprocesos administrativos	3.3 Pérdida de recursos



Identificación y análisis de participantes

01 - Identificación de los participantes

Participante	Contribución o Gestión
<p>Actor: Otro</p> <p>Entidad: Ciudadanos, grupos u organizaciones con intereses particulares, entre otros.</p> <p>Posición: Oponente</p> <p>Intereses o Expectativas: Entorpecer el debido desarrollo de los proyectos y bien colectivo.</p>	<p>Generación de impactos negativos en la percepción de la comunidad</p>
<p>Actor: Otro</p> <p>Entidad: Empleados de planta y trabajadores oficiales</p> <p>Posición: Beneficiario</p> <p>Intereses o Expectativas: Participar en los procesos de capacitación y bienestar</p>	<p>Asistir a cada una de las capacitaciones y actividades de bienestar con responsabilidad.</p>
<p>Actor: Otro</p> <p>Entidad: Departamento Administrativo de la Función Pública</p> <p>Posición: Cooperante</p> <p>Intereses o Expectativas: Cumplimiento de la normativa. Cumplimiento del modelo integral de planeación y desempeño</p>	<p>Soporte normativo y técnico</p>
<p>Actor: Otro</p> <p>Entidad: Comisión Nacional del Servicio Civil</p> <p>Posición: Cooperante</p> <p>Intereses o Expectativas: Cumplimiento de las normas de carrera administrativa - aplicación de instrumentos normativos-técnicos, que posibiliten el adecuado funcionamiento del sistema de carrera; generar información oportuna</p>	<p>Soporte normativo</p>
<p>Actor: Municipal</p> <p>Entidad: Sabaneta - Antioquia</p> <p>Posición: Cooperante</p> <p>Intereses o Expectativas: Cumplimiento del Plan del Desarrollo Municipal, aumentar las competencias y la calidad de vida de los empleados públicos y trabajadores oficiales e incrementar la credibilidad en la Administración.</p>	<p>Recursos económicos para la ejecución del proyecto. * Elaboración y ejecución del proyecto</p>



02 - Análisis de los participantes

La identificación de los participantes se estableció considerando que el talento humano lo conforman todas las personas que laboran en la entidad y contribuyen con su trabajo al cumplimiento de su propósito fundamental, y a garantizar derechos y responder demandas de los ciudadanos, en el marco de los valores del servicio público.

Además de aquellos acordes con las propias necesidades institucionales y con las normas que les rige en materia de personal, den garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promuevan la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Población afectada y objetivo

01 - Población afectada por el problema

Tipo de población

Personas

Número

1.360

Fuente de la información

Secretaría de Servicios Administrativos
Planta de cargos 2021-Administración Central del Municipio de Sabaneta (Actualizado al 15 de julio del 2021).

Localización

Ubicación general	Localización específica
Región: Occidente Departamento: Antioquia Municipio: Sabaneta Centro poblado: Urbano Resguardo:	

02 - Población objetivo de la intervención

Tipo de población

Personas

Número

360

Fuente de la información

Secretaría de Servicios Administrativos
Planta de cargos 2021-Administración Central del Municipio de Sabaneta (al 15 de julio del 2021)

Localización

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



5. Objetivos específicos

01 - Objetivo general e indicadores de seguimiento

Problema central

INSUFICIENTE GESTIÓN HUMANA ORIENTADA A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE SABANETA

Objetivo general – Propósito

FORTALECER LA GESTIÓN HUMANA ORIENTADA A RESULTADOS

Indicadores para medir el objetivo general

Indicador objetivo	Descripción	Fuente de verificación
Plan de Estímulos e Incentivos implementados	Medido a través de: Número Meta: 1 Tipo de fuente: Informe	Plan de Estímulos e Incentivos, FURAG II, PLAN DE ACCIÓN, PETH
Plan de Capacitación para la administración municipal implementado	Medido a través de: Número Meta: 1 Tipo de fuente: Informe	PIC, FURAG II, PETH, PLAN DE ACCIÓN
Plan de Bienestar para la administración municipal implementado	Medido a través de: Número Meta: 1 Tipo de fuente: Informe	Plan de Bienestar, FURAG II, PETH, PLAN DE ACCIÓN



02 - Relaciones entre las causas y objetivos

Causa relacionada	Objetivos específicos
Causa directa 1 Estrategias poco efectivas para la implementación del Plan de Bienestar	Implementar el Plan de Bienestar institucional.
Causa indirecta 1.1 Inadecuada planeación de la implementación del Plan de Bienestar	Formular de manera adecuada la planeación de la implementación del Plan de Bienestar
Causa indirecta 1.2 Poca gestión para la ejecución de las actividades del talento humano	Gestionar la ejecución de actividades del talento humano
Causa directa 2 Escaso impacto en la implementación del Plan de Capacitaciones	Gestionar el Plan de Capacitación para la administración municipal.
Causa indirecta 2.1 Desmotivación por parte de los funcionarios	Propiciar la motivación parte de los funcionarios
Causa indirecta 2.2 Priorización de capacitaciones en el hacer en vez del ser	Priorizar capacitaciones en el hacer en vez del ser
Causa directa 3 Escasos recursos para la implementación del Plan de Estímulos e Incentivos	Implementar Plan de Estímulos e Incentivos
Causa indirecta 3.1 Inadecuada importancia al Talento Humano	Promover una adecuada importancia al Talento Humano
Causa indirecta 3.2 Desinterés por parte de los directivos	Promover el interés por parte de los directivos

Alternativas de la solución

01 - Alternativas de la solución

Nombre de la alternativa	Se evaluará con esta herramienta	Estado
Plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, orientado al bienestar y fortalecimiento de la cultura deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad.	Si	Completo

Evaluaciones a realizar

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



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Preparación / Necesidades

ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN HUMANA ORIENTADA A LOS RESULTADOS EN EL MUNICIPIO DE SABANETA
ANTIOQUIA

Impreso el 20/01/2022 11:48:15 a.m.



Alternativa 1. Plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, orientado al bienestar y fortalecimiento de la cultura deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad.

Estudio de necesidades

01 - Bien o servicio

Bien o servicio

Plan de Capacitación implementado

Medido a través de

Número

Descripción

Formulado anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas, resultados de desempeño

Año	Oferta	Demanda	Déficit
2017	0,00	1,00	-1,00
2018	0,00	1,00	-1,00
2019	0,00	1,00	-1,00
2020	0,00	1,00	-1,00
2021	1,00	1,00	0,00
2022	1,00	1,00	0,00
2023	1,00	1,00	0,00



Alternativa: Plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, orientado al bienestar y fortalecimiento de la cultura deseada y a la

Análisis técnico de la alternativa

01 - Análisis técnico de la alternativa

Análisis técnico de la alternativa

La Subdirección de Talento Humano, se encarga de la formulación de estrategias, planes y programas para la oportuna y eficiente administración del personal, de igual manera realiza la identificación, formulación, ejecución y seguimiento a los planes programas y proyectos de Gestión del Talento.

Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, para la adecuada gestión del capital humano, el cual es la población objetiva sobre la cual se ejecutarán la política de gestión estratégica del talento humano que contiene los planes PIC-PIBEI



Alternativa: Plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, orientado al bienestar y fortalecimiento de la cultura deseada y a la

Localización de la alternativa

01 - Localización de la alternativa

Ubicación general	Ubicación específica
Región: Occidente Departamento: Antioquia Municipio: Sabaneta Centro poblado: Urbano Resguardo: Latitud: Longitud:	

02 - Factores analizados

Aspectos administrativos y políticos,
Cercanía a la población objetivo,
Comunicaciones,
Disponibilidad de servicios públicos domiciliarios (Agua, energía y otros),
Estructura impositiva y legal,
Factores ambientales,
Medios y costos de transporte

Alternativa: Plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, orientado al bienestar y fortalecimiento de la cultura deseada y a la

Cadena de valor de la alternativa

Costo total de la alternativa: \$ 2.200.000.000,00

1 - Objetivo específico 1 Costo: \$ 1.400.000.000

Implementar el Plan de Bienestar institucional.

Producto	Actividad
1.1 Documentos de planeación (Producto principal del proyecto) Medido a través de: Número de documentos Cantidad: 1,0000 Costo: \$ 1.400.000.000	1.1.1 Adquisición de servicios Costo: \$ 1.400.000.000 Etapas: Inversión Ruta crítica: Si

2 - Objetivo específico 2 Costo: \$ 400.000.000

Gestionar el Plan de Capacitación para la administración municipal.

Producto	Actividad
2.1 Documentos metodológicos Medido a través de: Número de documentos Cantidad: 1,0000 Costo: \$ 400.000.000	2.1.1 Adquisición de servicios Costo: \$ 400.000.000 Etapas: Inversión Ruta crítica: Si

3 - Objetivo específico 3 Costo: \$ 400.000.000

Implementar Plan de Estímulos e Incentivos

Producto	Actividad
3.1 Documentos normativos Medido a través de: Número de documentos Cantidad: 1,0000 Costo: \$ 400.000.000	3.1.1 Adquisición de servicios Costo: \$ 400.000.000 Etapas: Inversión Ruta crítica: Si



Alternativa: Plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, orientado al bienestar y fortalecimiento de la cultura deseada y a la

Actividad 1.1.1 Adquisición de servicios

Periodo	Mano de obra calificada
0	\$700.000.000,00
1	\$700.000.000,00
Total	\$1.400.000.000,00

Periodo	Total
0	\$700.000.000,00
1	\$700.000.000,00
Total	

Actividad 2.1.1 Adquisición de servicios

Periodo	Mano de obra calificada
0	\$200.000.000,00
1	\$200.000.000,00
Total	\$400.000.000,00

Periodo	Total
0	\$200.000.000,00
1	\$200.000.000,00
Total	



Actividad 3.1.1 Adquisición de servicios

Periodo	Mano de obra calificada
0	\$200.000.000,00
1	\$200.000.000,00
Total	\$400.000.000,00

Periodo	Total
0	\$200.000.000,00
1	\$200.000.000,00
Total	

Alternativa: Plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, orientado al bienestar y fortalecimiento de la cultura deseada y a la

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	Incurrir en una situación interna que pueda afectar el logro de los objetivos	Probabilidad: 4. Probable Impacto: 4. Mayor	Sobrecostos, reprocesos y pérdida de recursos en las intervenciones y acciones Desmotivación por parte de los empleados, desgaste y deterioro del clima laboral, Ineficiencia e ineficacia en la prestación del servicio público, Insatisfacción de la comunidad	PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO
2-Componente (Productos)	Administrativos	Asociado a no desarrollar estrategias de planeación, que permitan garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad	Probabilidad: 4. Probable Impacto: 4. Mayor	Sobre costos, re procesos y pérdida de recursos en las intervenciones y acciones	Planeación estratégica del talento humano
3-Actividad	De costos	Asociado a sobrepasar los riesgos previstos debido a cambios en el alcance	Probabilidad: 3. Moderado Impacto: 4. Mayor	Recursos ineficientes asignados al proyecto	Planeación financiera y de costos sobre el proyecto



Alternativa: Plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, orientado al bienestar y fortalecimiento de la cultura deseada y a la

Ingresos y beneficios alternativa

01 - Ingresos y beneficios

Ahorro en tratamientos médicos por causa de altos niveles de estrés y depresión

Tipo: Beneficios

Medido a través de: Pesos

Bien producido: Otros

Razón Precio Cuenta (RPC): 0.80

Periodo	Cantidad	Valor unitario	Valor total
1	400,00	\$3.500.000,00	\$1.400.000.000,00
2	300,00	\$3.500.000,00	\$1.050.000.000,00
3	300,00	\$3.500.000,00	\$1.050.000.000,00

02 - Totales

Periodo	Total beneficios	Total
1	\$1.400.000.000,00	\$1.400.000.000,00
2	\$1.050.000.000,00	\$1.050.000.000,00
3	\$1.050.000.000,00	\$1.050.000.000,00



Alternativa 1

Flujo Económico

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	\$1.100.000.000,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$-1.100.000.000,0
1	\$1.120.000.000,0	\$0,0	\$0,0	\$1.100.000.000,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$20.000.000,0
2	\$840.000.000,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$840.000.000,0
3	\$840.000.000,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$840.000.000,0



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: Plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, orientado al bienestar y fortalecimiento de la cultura deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad.					
\$273.993.941,45	19,37 %	\$1,13	\$5.858.817,53	\$2.109.174.311,93	\$84.573.343,33

Costo por capacidad

Producto	Costo unitario (valor presente)
Documentos de planeación (Producto principal del proyecto)	\$1.342.201.834,86
Documentos metodológicos	\$383.486.238,53
Documentos normativos	\$383.486.238,53

03 - Decisión

Alternativa

Plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, orientado al bienestar y fortalecimiento de la cultura deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad.



Indicadores de producto

01 - Objetivo 1

1. Implementar el Plan de Bienestar institucional.

Producto

1.1. Documentos de planeación (Producto principal del proyecto)

Indicador

1.1.1 Documentos de planeación realizados

Medido a través de: Número de documentos

Meta total: 1,0000

Fórmula:

Es acumulativo: No

Es Principal: Si

Programación de indicadores

Periodo	Meta por periodo	Periodo	Meta por periodo
0	1,0000	1	1,0000

02 - Objetivo 2

2. Gestionar el Plan de Capacitación para la administración municipal.

Producto

2.1. Documentos metodológicos

Indicador

2.1.1 Documentos metodológicos realizados

Medido a través de: Número de documentos

Meta total: 1,0000

Fórmula:

Es acumulativo: No

Es Principal: Si

Programación de indicadores

Periodo	Meta por periodo	Periodo	Meta por periodo
0	1,0000	1	1,0000



03 - Objetivo 3

3. Implementar Plan de Estímulos e Incentivos

Producto

3.1. Documentos normativos

Indicador

3.1.1 Documentos normativos realizados

Medido a través de: Número de documentos

Meta total: 1,0000

Fórmula:

Es acumulativo: No

Es Principal: Si

Programación de indicadores

Periodo	Meta por periodo	Periodo	Meta por periodo
0	1,0000	1	1,0000



Indicadores de gestión

01 - Indicador por proyecto

Indicador

Planes institucionales implementados

Medido a través de: Número

Código: 1100G113

Fórmula: No. de planes

Tipo de Fuente: Informe

Fuente de Verificación: Planes institucionales

Programación de indicadores

Periodo	Meta por periodo	Periodo	Valor
0	0,25	1	0,25
2	0,25	3	0,25
		Total:	1,00



Esquema financiero

01 - Clasificación presupuestal

Programa presupuestal

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

Subprograma presupuestal

1000 INTERSUBSECTORIAL GOBIERNO



02 - Resumen fuentes de financiación

Etapa	Entidad	Tipo Entidad	Tipo de Recurso	Período	Valor
Inversión	SABANETA	Municipios	Propios	0	\$1.100.000.000,00
				1	\$1.100.000.000,00
				Total	\$2.200.000.000,00
	Total Inversión				\$2.200.000.000,00
Total					\$2.200.000.000,00



Resumen del proyecto

Resumen del proyecto

Resumen narrativo	Descripción	Indicadores	Fuente	Supuestos
Objetivo General	FORTALECER LA GESTIÓN HUMANA ORIENTADA A RESULTADOS	Plan de Estímulos e Incentivos implementados	Tipo de fuente: Informe Fuente: Plan de Estímulos e Incentivos, FURAG II, PLAN DE ACCIÓN, PETH	Control de los procesos para garantizar los resultados
		Plan de Capacitación para la administración municipal implementado	Tipo de fuente: Informe Fuente: PIC, FURAG II, PETH, PLAN DE ACCIÓN	Control de los procesos para garantizar los resultados
		Plan de Bienestar para la administración municipal implementado	Tipo de fuente: Informe Fuente: Plan de Bienestar, FURAG II, PETH, PLAN DE ACCIÓN	Control de los procesos para garantizar los resultados
Componentes (Productos)	1.1 Documentos de planeación (Producto principal del proyecto)	Documentos de planeación realizados	Tipo de fuente: Informe Fuente: Plan Bienestar	
	2.1 Documentos metodológicos	Documentos metodológicos realizados	Tipo de fuente: Estadísticas Fuente: Plan de Capacitacion	Planeación estratégica para garantizar la gestión del desarrollo del talento humano
	3.1 Documentos normativos	Documentos normativos realizados	Tipo de fuente: Informe Fuente: Plan de Estimulos	
Actividades	1.1.1 - Adquisición de servicios(*)	Nombre: Planes institucionales implementados Unidad de Medida: Número Meta: 1.0000	Tipo de fuente: Fuente:	Proyección y análisis de costos de acuerdo al alcance
	2.1.1 - Adquisición de servicios(*)		Tipo de fuente: Fuente:	
	3.1.1 - Adquisición de servicios(*)		Tipo de fuente: Fuente:	

(*) Actividades con ruta crítica