



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

GOBERNACION DE BOLIVAR

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PETH



DIRECCION DE FUNCION PUBLICA 2022



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Gobernacion de Bolívar

Vicente Blel Scaff
Gobernador

Willy Escruceria Castro
Director Administrativo de Función Publica

Elaboró:
Muriel Chamorro Ruiz
Profesional Especializado
Líder de Proceso de Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Aprobó:

2020 - 2023

Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesión
enero 25 de 2022.



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

INTRODUCCION

El plan estratégico de talento humano - PETH de la Gobernación de Bolívar para la vigencia 2022, parte de un autodiagnóstico que valora los avances de la gestión realizada en la dependencia e identifica los aspectos a fortalecer y las oportunidades de mejoramiento en los procesos que conforman la Dirección de Función Pública, teniendo en cuenta los herramientas diseñadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la estructuración sugerida por el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión se utilizaron para su diseño, el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano y el FURAG.

El MIPG concibe el talento humano como el activo más importante de una entidad y con esta orientación el Departamento de Bolívar diseña su Plan Estratégico de Talento Humano, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con el bienestar de sus servidores durante su ciclo de vida en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), puesto que el recurso humano es gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados.

El talento humano en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos, La Gobernación de Bolívar reconoce al talento humano como motor de la organización, ya que con su trabajo logran que todos los recursos se enfoquen hacia el cumplimiento de su propósito fundamental; de ahí, lo importante de valorar su trabajo, brindarles una adecuada calidad de vida laboral y desarrollar sus competencias y habilidades,

La Gobernación de Bolívar una vez realizado el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano, el cual evidencia el estado de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Planeación y gestión MiPG, obtiene una calificación de 71.3, línea base para definir los aspectos a mejorar e incluir en la planeación institucional.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA *Bienestar Laboral y Desarrollo Humano*

Para la realización del PETH vigencia 2022 se utilizó la herramienta de autodiagnóstico elaborada por el DAFP denominada **“Autodiagnóstico de Gestión – Política Gestión Estratégica del Talento Humano”** con la cual se analizan de manera objetiva, a través de los cuatro componentes (Planeación, Ingreso, desarrollo y retiro), que a su vez se subdividen 27 categorías y 77 actividades de gestión, los resultados obtenidos con la aplicación de la herramienta anteriormente mencionada y a partir de los cuales se construirán los planes de acción a través de las rutas de creación de valor, definidas en el MiPG:

- Ruta de la felicidad: **“La felicidad nos hace productivos”**
 - Ruta para el mejoramiento del entorno físico del trabajo.
 - Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada.
 - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
 - Ruta para generar innovación con pasión
- Ruta del crecimiento: **“Liderando Talento”**
 - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.
 - Ruta para implementar una cultura del liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro
 - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
 - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.
- Ruta del Servicio. **“Al servicio de los ciudadanos”**
 - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio
 - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.
- Ruta de la Calidad: **“La cultura de hacer las cosas bien”**
 - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las

- cosas bien”
- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
 - Ruta del análisis de datos **“Conociendo el talento”**
 - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.

Hará parte del presente PETH los planes institucionales descritos a continuación: Plan de bienestar social e incentivos, Plan Institucional de Capacitaciones, Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo, Plan de previsión del recurso humano y Plan anual de vacantes.





DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

PLATAFOMA ESTRATEGICA.

MISIÓN

El gobierno del Departamento de Bolívar asume como su responsabilidad primigenia, la construcción de las condiciones para generar bienestar y desarrollo humano, a nivel regional y local en su territorio y comunidad, y ejercer con eficiencia, equidad y probidad la orientación del desarrollo del Departamento de Bolívar, la complementación de los esfuerzos de las administraciones locales, para la asignación de los recursos productivos entre los distintos grupos de la sociedad, involucrando a la totalidad de los actores públicos, privados y comunitarios.

VISIÓN

El Departamento de Bolívar será en 2025, un territorio que gozará la consolidación de la paz, un territorio que habrá disminuido drásticamente el hambre, la desigualdad y la pobreza; un territorio en el que la población podrá gozar de un sistema educativo fortalecido, con calidad y pertinencia a las vocaciones productivas; un territorio que brindará las garantías para el goce del derecho a la salud de todos, de manera oportuna y eficiente; un territorio más competitivo a partir del desarrollo de una infraestructura vial fortalecida estratégicamente, el desarrollo de la agroindustria y el campo; un territorio que transformará el desarrollo rural, la agricultura y el turismo como las grandes apuestas económicas para el departamento; un territorio que protegerá sus recursos naturales y ecosistemas potenciando sus fortalezas hídricas y terrestres; un territorio que tendrá espacios y atención diferencial para todos los grupos poblacionales; un territorio con una red de servicios públicos efectiva y mejorada; un territorio que goza de un gobierno transparente y fortalecido a partir de la participación ciudadana.

FUNCIONES Y DEBERES:

Corresponde al Departamento de Bolívar gestionar y promover el desarrollo integral de todos sus habitantes, mediante la adopción y ejecución de planes y programas generales que propicien el crecimiento económico y el desarrollo social sostenible, y creen las condiciones necesarias para la convivencia pacífica, mediante la concertación y el dialogo social, como forma no violenta de resolución de conflictos.

En desarrollo de su misión institucional, el Departamento debe coordinar con todas las autoridades nacionales, regionales y municipales, y todas las organizaciones de la sociedad civil bolivarense, las acciones necesarias para el logro de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Departamental, como en los demás planes que hacia el futuro se formulen en cumplimiento de obligaciones constitucionales y legales.

Igualmente, el Departamento de Bolívar deberá complementar la acción de sus municipios para el logro de las metas trazadas por estos, en sus planes de desarrollo territorial y subsidiar aquellas obras o servicios que no puedan ser atendidas por el nivel nacional, regional o local del Estado.

Finalmente, el Departamento de Bolívar será el intermediario entre la Nación y los Municipios, para todos los asuntos que tengan que ver con el desarrollo económico, social y ambiental que afecte su territorio.

MAPA DE PROCESOS: Grafica No.1



PLANTA DE PERSONAL – Corte Diciembre 31 de 2021. Tabla No. 1

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de empleos
NIVEL DIRECTIVO			
Gobernador de Bolívar	001		1
Secretario de Despacho	020	04	16
Jefe de Oficina	006	03	2
Director Administrativo, Técnico, Operativo y Financiero	009	02	41
Jefe de Oficina	006	02	1
Jefe de Oficina	006	01	2
TOTAL EMPLEOS NIVEL DIRECTIVO			62
NIVEL ASESOR			
Jefe de Oficina Asesora	115	04	2
Jefe de Oficina Asesora	115	03	3
Asesor	105	04	5
Asesor	105	03	5
Asesor	105	02	8
Asesor	105	01	10
TOTAL EMPLEOS NIVEL ASESOR			33
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Especializado	222	12	9
Profesional Especializado	222	11	5
Profesional Especializado	222	10	10
Profesional Especializado	222	09	15
Profesional Especializado	222	08	3
Profesional Especializado	222	07	51
Profesional Universitario Área Salud	237	06	5
Profesional Universitario	219	05	3
Profesional Universitario	219	04	34
Profesional Universitario	219	03	25
Profesional Universitario Área Salud	237	03	6
Profesional Universitario	219	02	33
Profesional Universitario	219	01	16
Profesional Universitario Área Salud	237	01	4
TOTAL EMPLEOS NIVEL PROFESIONAL			219
NIVEL TECNICO			
Técnico Operativo	314	07	63
Técnico Operativo	314	05	3
Técnico Operativo	314	04	20
Técnico Operativo	314	03	10
Inspector de Tránsito y Transporte	312	03	2
Técnico Operativo	314	02	8
Técnico Operativo	314	01	2
Técnico Área Salud	323	01	62
Agente de Tránsito	340	01	2
TOTAL EMPLEOS NIVEL TECNICO			172

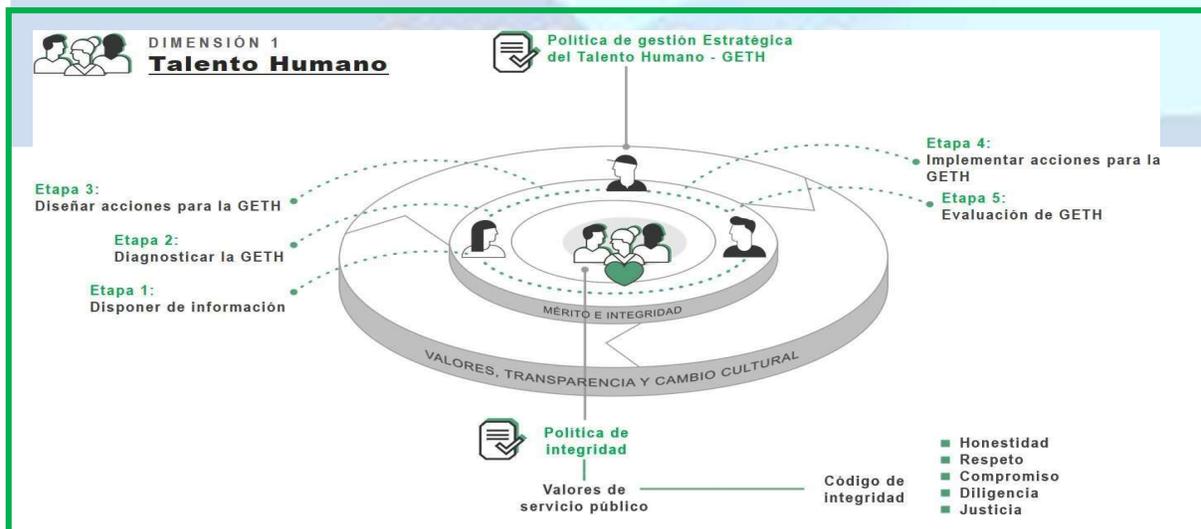
DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

NIVEL ASISTENCIAL			
Secretario Ejecutivo	425	23	13
Conductor	480	23	2
Secretario Ejecutivo	425	22	4
Auxiliar Administrativo	407	22	10
Auxiliar Administrativo	407	21	2
Inspector	416	21	4
Secretario	440	21	4
Conductor	480	21	1
Auxiliar Administrativo	407	20	3
Auxiliar Administrativo	407	19	6
Secretario Ejecutivo	425	19	4
Auxiliar Administrativo	407	18	4
Operario	487	17	1
Conductor	480	16	8
Ayudante	472	16	1
Auxiliar Administrativo	407	15	8
Secretario	440	15	10
Secretario	440	14	1
Auxiliar Área Salud	412	14	3
Auxiliar Área Salud	412	13	2
Conductor	480	13	3
Conductor	480	12	2
Auxiliar Área Salud	412	12	1
Secretario	440	12	1
Auxiliar Administrativo	407	11	2
Ayudante	472	10	11
Auxiliar Área Salud	412	10	2
Auxiliar Administrativo	407	09	4
Auxiliar Área Salud	412	09	1
Auxiliar de Servicios Generales	470	09	9
Ayudante	472	09	3
Auxiliar Administrativo	407	06	1
Auxiliar Área Salud	412	03	17
Ayudante	472	02	1
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	2
Celador	477	01	4
TOTAL EMPLEOS NIVEL ASISTENCIAL			155
TOTAL PLANTA DE PERSONAL		642	

DIMENSION TALENTO HUMANO MiPG.

El propósito de esta dimensión es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad. Con esta dimensión, se logra cumplir con el objetivo central de MiPG: **“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.**

Grafica No. 2 Dimensión del Talento Humano

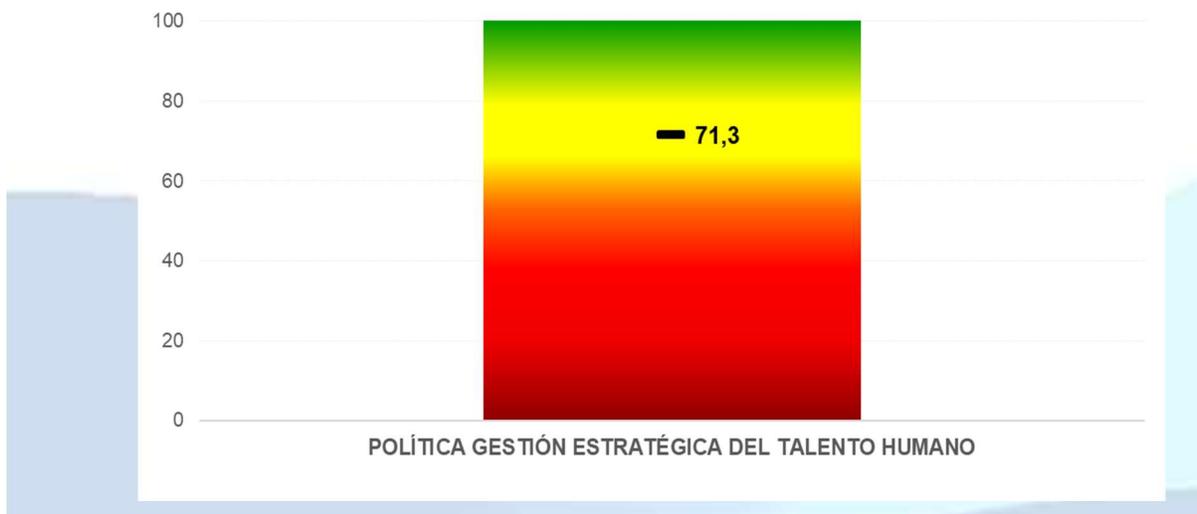


DISEÑO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PETH 2022.

Para el diseño del PETH vigencia 2022 de la Gobernación de Bolívar se utilizó la herramienta de autodiagnóstico elaborada por el DAFP denominada “*Autodiagnóstico de Gestión – Política Gestión Estratégica del Talento Humano*”:

a) Puntuación total.

Grafica No.3
Puntuación tota



En la gráfica No.3, se muestra el puntaje total obtenido en la gestión del talento humano en la Gobernación de Bolívar, comparado con cada uno de los niveles de calificación, el cual es de 71.3. De esta manera podemos visualizar que la gestión está en un **nivel de transformación**, lo que significa que la entidad se encuentra en un proceso de desarrollo de la GETH, en el que además de cumplir con la normatividad ya cuenta con algunas actividades de gestión que agregan valor a la transformación de la cultura organizacional (Evaluación y seguimiento de programas y proyectos), además persisten oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano (Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales, mecanismos de verificación de derecho preferencial, Registros de actividades de bienestar y capacitación, diagnóstico de necesidades de capacitación, entre otros), se requiere mayor gestión para cumplir todos los requisitos, debiéndose trabajar en un plan de mejora para obtener los 28.7 puntos que hacen falta para alcanzar el nivel de consolidación.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

Los planes de acción nos ayudaran a pasar al nivel de consolidación a través de las Rutas de Creación de Valor (Acciones previstas en el plan de acción) en las cuales se enmarca las acciones de la gestión estratégica, estas rutas son cinco:

- Ruta de la felicidad,
- Ruta del crecimiento,
- Ruta del servicio,
- Ruta de la calidad y
- Ruta de la información.

b) Análisis de resultados de las rutas de creación de valor:

Grafica No.4 Rutas de creación de valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	65	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	47
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	69
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	68
		- Ruta para generar innovación con pasión	76
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	66	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	62
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	63
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	64
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	76
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	63	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	69
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	58
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	73	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	73
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	74
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	87	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	87

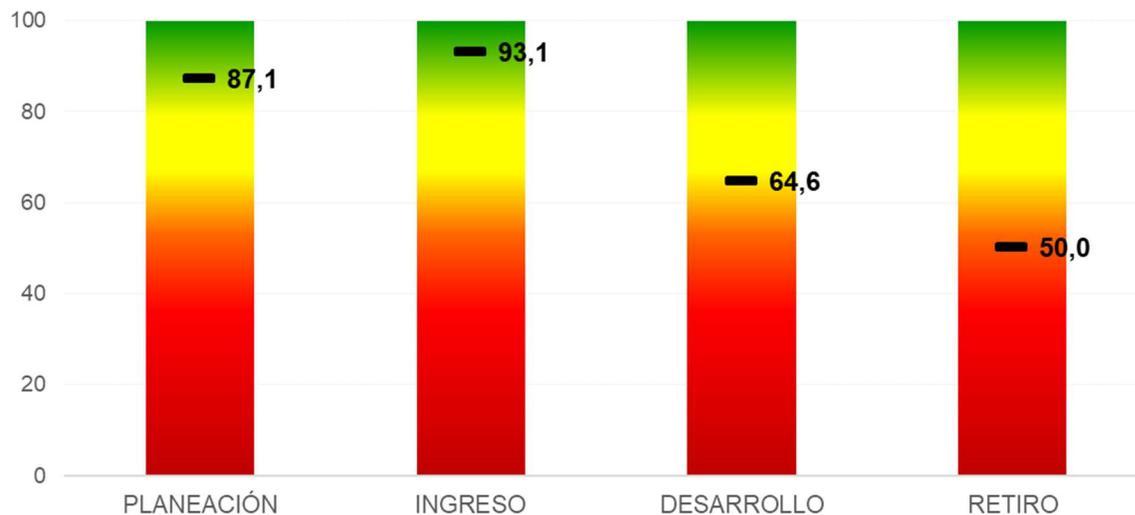
Como se puede observar en la Grafica No.4 con el diligenciamiento de la matriz cada ruta y sub-ruta generan un puntaje acumulado que permite identificar las fortalezas y las debilidades de la Entidad, el porcentaje de cumplimiento de las diferentes rutas de creación de valor es equilibrado, oscilando entre 65 y 87 puntos porcentuales de gestión, la ruta con menor puntuación fue la ruta del servicio con 63 puntos, seguida de la ruta del crecimiento con 66 puntos, obteniendo el mayor porcentaje la ruta de análisis de datos con 87 puntos.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA ***Bienestar Laboral y Desarrollo Humano***

Se deben trabajar aspectos como el mejorar el entorno físico de trabajo de los servidores, respetar el tiempo en que los servidores deben compartir con su familia, además de fomentar actividades recreativas y lúdicas, se deben realizar acciones de reconocimiento social a los empleados donde se exalte su aporte al logro de los objetivos institucionales.

c) Clasificación por componente.

Grafica No.5 Clasificación por Componentes.



Como se evidencia en la Grafica No.5 el componente que mejor gestión tiene en cuanto a su implementación es el de Ingreso, esto debido a que durante la vigencia 2020-2021 culminaron las etapas de la Convocatoria territorial norte, proveyéndose los empleos de carrera por medio del mérito, a la fecha se realizaron 148 nombramientos en periodo de prueba y en la actualidad se tienen listas de elegibles con vigencia de un año para la provisión de estos empleos conforme a la normatividad vigente.

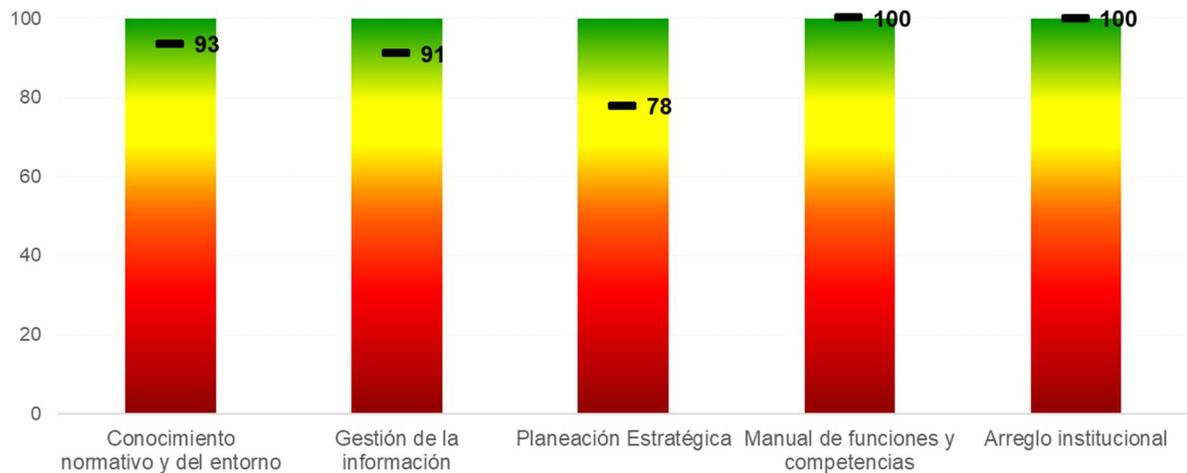
Se deben trabajar los componentes de desarrollo y retiro, los cuales obtuvieron las calificaciones más bajas, a saber: 64.6 y 50 respectivamente.

Seguidamente se hará un análisis por cada lineamiento y sus respectivas categorías a fin de establecer las líneas de acción a trabajar y que deben hacer parte del plan estratégico de talento humano de la Gobernación de Bolívar vigencia 2022.

d) Calificación por categorías

d-1) Planeación

Grafica No.6 Componente de Planeación.



En la Grafica No.6 se observan los avances de la gestión de las categorías que conforman el componente de Planeación, las categorías de Manual de funciones y Arreglo Institucional se encuentran en un 100%, debido a que el Decreto contentivo del manual de funciones y sus decretos de ajuste, se encuentran diseñados conforme a la normatividad vigente en la materia, incluyendo los núcleos básicos del conocimiento, competencias por niveles, propósito principal de los cargos, funciones específicas, entre otros, en cuanto al componente de arreglo institucional, en la estructura orgánico funcional de la Gobernación de Bolívar se determinó que la dependencia de talento humano, fuese un área estratégica creando una Dirección Administrativa a la que denominaron Dirección de Función Pública liderada por un empleado de nivel directivo, participando en el diseño estratégico de la empresa.

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

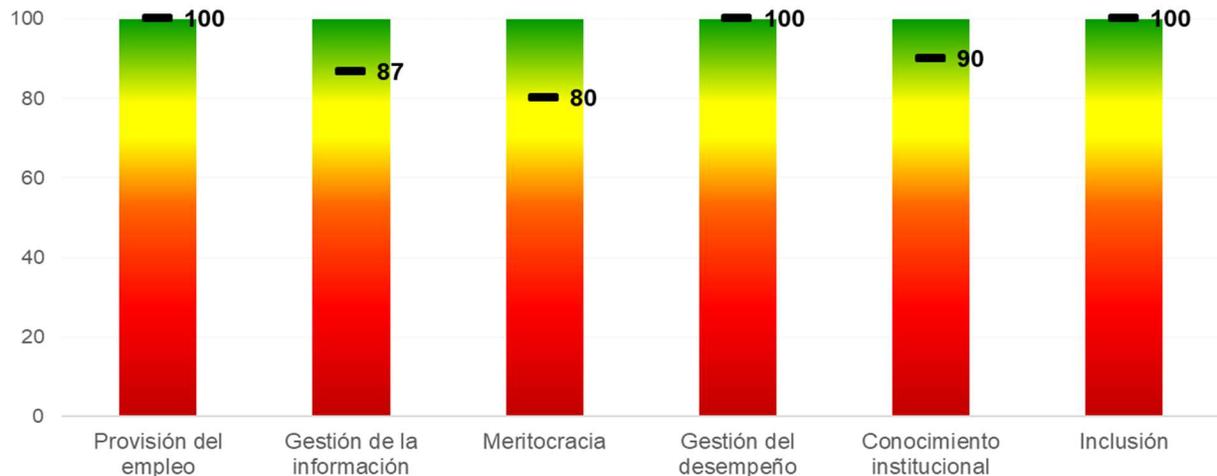
Las líneas de acción para el plan de trabajo de los componentes de conocimiento normativo y del entorno, planeación estratégica y gestión de la información son las seguidamente detalladas:

Tabla No.2
Líneas de acción PETH Categorías del componente de Planeación

COMPONENTE	CATEGORIA	ACTIVIDAD DE GESTION	CRITERIOS DE CALIFICACION	ACTIVIDAD DE MEJORA
PLANEACION	Planeacion Estrategica	Diseñar la planeacion estrategica del area que incluya: Plan anual de vacantes, plan de prevision, PIC, Plan de bienestar social, Plan de SST, evaluacion del desempeño,	Planes estrategicos elaborados, aprobados por CIGD y Publicados en pagina web antes del 31 de eenero de 2021	Incluir en los planes estrategicos la evaluacion de la eficacia de la implementacion de los planes y programas.
		Monitoreo y seguimiento al SIGEP	Incluido en el PETH	Levantamiento de procedimiento para monitoreo del SIGEP.
	Gestion de la Informacion	Gestinar la informacion en el SIGEP (Servidores - Contratistas), verificar la informacion cargada en SIGEP	Hojas de vida y vinculacion del 100% de los servidores públicos de la Entidad	Una vez levantado el procedimeinto para monitoreo del SIGEP se procederá Gestionar que los servidores carguen la informacion en el aplicativo y su validacion.
		Contar con un mecanismo que permita en tiempo real visualizar la planta de perrsonl (Planta global, plnata estructural, grupos internos de trabajo, tipo de vinculacion, nivel, codigo, grado, antigüedad, nivel academico, genero, cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles, perfiles de empleos, personas con discapacidad, prepensionables, cabeza de familia, grupo etnico, fuero sindical	Caracterización actualizada periódicamente	Se ajustará el aplicativo por la plataforma SAFE, de obligatoria utilizacion para la caracterizacion del personal.

d-2) Ingreso

Gráfica No.7 Componente de Ingreso.



En la Grafica No.7 se observan los avances de la gestión de las categorías que conforman el componente de Ingreso, las categorías de gestión del desempeño, ingreso e inclusión se encuentran en un 100%, debido a que se acogió el modelo tipo de evaluación del desempeño laboral diseñado por la CNSC y se implementa sus fases para la evaluación de los empleados inscritos en carrera y en periodo de prueba, en cuanto al componente de inclusión, la Gobernación de Bolívar cumple con el porcentaje de vinculación de personas en condición de discapacidad según lo preceptuado en el Decreto 2011 de 2017 y se han realizado los nombramientos a cargos de carrera por mérito.

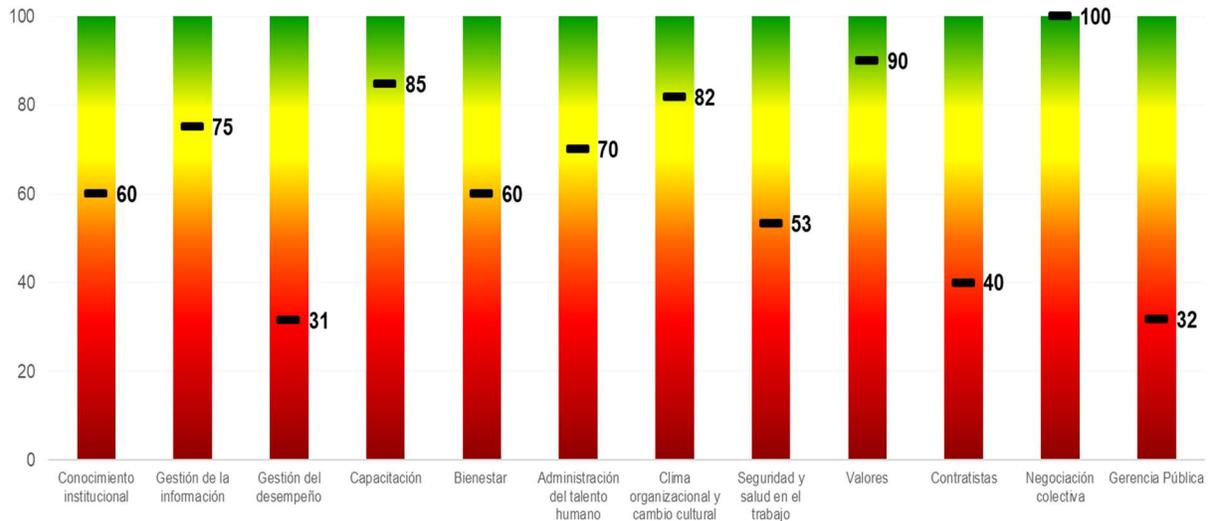
Las líneas de acción para el plan de trabajo de los componentes de conocimiento institucional, previsión del empleo, meritocracia y gestión de la información, son las seguidamente detalladas:

Tabla No.3
Líneas de acción PETH Categorías del componente de Ingreso

COMPONENTE	CATEGORIA	ACTIVIDAD DE GESTION
INGRESO	Conocimiento institucional	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad
	Meritocracia	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC
	Gestión de la Información	Contar con la trazabilidad electrónica o física de la historia laboral de cada servidor
		Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.

d-3) Desarrollo

Grafica No.8 Componente de Desarrollo.



En la Grafica No.8 se observan los avances de la gestión de las categorías que conforman el componente de Desarrollo, la categoría de Negociación colectiva se encuentran en un 100%, debido a que desde la vigencia 2013 se están suscribiendo Acuerdo Laborales con las Asociaciones Sindicales, en la actualidad la Gobernación de Bolívar tiene reconocimiento de nueve Asociaciones Sindicales, quienes anualmente presentan pliego de solicitudes unificado, estructurando la comisión negociadora por parte de la Entidad, dándose las garantías para la negociación, suscribiéndose Acuerdos Laborales los cuales se elevan a actos administrativos para su implementación.

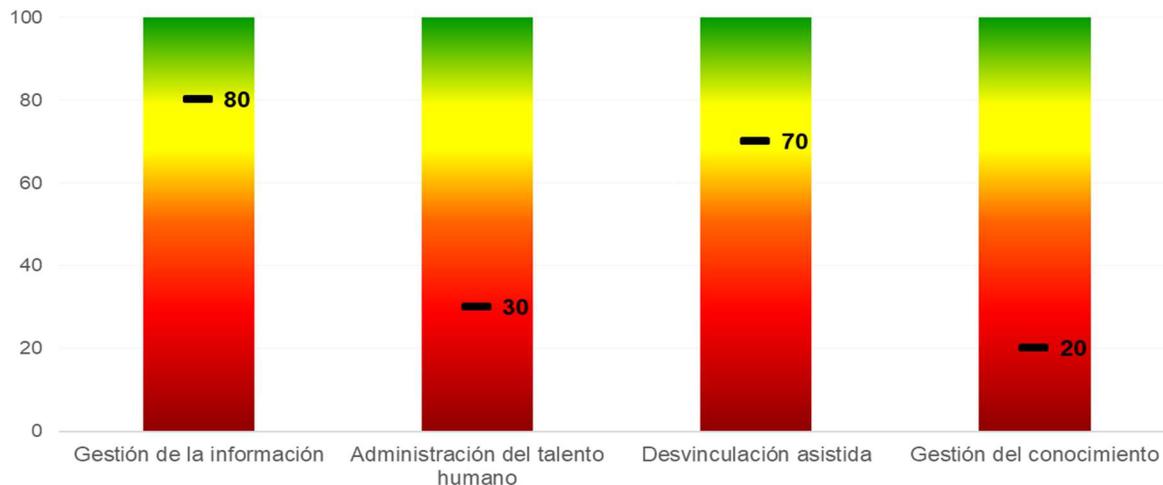
Las líneas de acción para el plan de trabajo de los demás componentes que conforman el componente de desarrollo son las seguidamente detalladas:

Tabla No.4
Líneas de acción PETH Categorías del componente de Desarrollo

COMPONENTE	CATEGORIA	ACTIVIDAD DE GESTION	CRITERIOS DE CALIFICACION	ACTIVIDAD DE MEJORA
DESARROLLO	Valores	Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	Código de integridad implementado, interiorización de los servidores y cumplimiento en sus funciones	Se realizaran campañas de divulgacion e interiorizacion delCodigo de Integridad.
	Capacitacion	Elaborar el PIC teniendo en cuenta los elementos y las dimensiones de las competencias establecidos en la Guía de formulacion de planes de capacitacion y entrenamiento diseñada por el DAFP y la ESAP	PIC ajustado a la Guía y PIF DAFP Y ESAP	Se eleborará el PIC cumpliendo con los lineamientos de ley
	Clima Organizacional y cambio cultural	Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual	La entidad mide la eficacia del protocolo respecto a las acciones de prevención de casos de acoso laboral y sexual	Se diseñará e implementará la ruta de para manejo de hostigamiento laboral y sexual
	Bienestar	Elaborar el Plan de bienestar social e incentivos teniendo en cuenta los elementos y los ejes definidos en el programa nacional de bienestar "servidores saludables - entidades sostenibles"	Plan ajustado a los lineamientos del DAFP	Se eleborará el Plan cumpliendo con los lineamientos de ley
	Administracion del talento humano	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad y se midió el impacto logrado	Se implementara el programa de estado joven
		Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad	Alcance de la divulgación de Servimos y porcentaje de beneficios implementados con los servidores	Se divulgará el programa Servimos en la entidad.
		Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	Se firmó el pacto por el Teletrabajo y hay al menos un 1% de servidores en esta modalidad	Se implementará el ABC de Teletrabajo o guía de implemnetacion diseñada por el DAFP
		Informes trimestrales a la CNSC por parte de la comision de personal	Registro de informes a la CNSC por parte de la comision de personal	Se enviaran de manera oportuna los informes a la CNSC utilizando el aplicativo de su pagina web.
	Gestión del desempeño	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño	Sistema de evaluación de desempeño adoptados mediante acto administrativo	Se elevará a acto administrativo el modelo de evaluacion del desempeño lanboral
		Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	Registro de evaluaciones de desempeño	Se aplicaran todas las fases del modelo tipo de EDL

d-4) Retiro

Grafica No.9 Componente de Retiro.



En la Grafica No.9 se observan los avances de la gestión de las categorías que conforman el componente de Retiro, ninguna de las cuatro categorías que conforman el componente, a saber: Gestión de la información, Administración el talento humano, Desvinculación asistida y Gestión del Conocimiento están en porcentaje de gestión del 100%, las líneas de acción a trabajar serán las seguidamente detalladas:

Tabla No.5

Líneas de acción PETH Categorías del componente de Retiro

COMPONENTE	CATEGORIA	ACTIVIDAD DE GESTION	CRITERIOS DE CALIFICACION	ACTIVIDAD DE MEJORA
RETIRO	Gestion de la Informacion	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Registros de entrevistas de retiro y análisis agrupado	Se implementara la entrevista de retiro y la entrega de puesto de trabajo y se aplicará cuando corresponda y se realizará informe trimestral
		Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Se incluirá en el plan de bienestar social e incentivos
		Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	Programas de desvinculación asistida	Se incluirá en el plan de bienestar social e incentivos

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

e) **Evaluación PETH:** Se medirá el grado de eficacia del Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación de Bolívar vigencia 2022, teniendo en cuenta la consecución de las actividades de gestión realizadas.

**1. Indicador:(Actividades de gestión realizadas *100) /
Actividades de gestión previstas**

f) **Cronograma de Trabajo Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2022 (Ver anexo 1)**